



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH
BENEFITŮ

TAX IMPLICATIONS OF EMPLOYEE'S BENEFITS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Michael Bělehrádek

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

BRNO 2017

Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav financí
Student:	Michael Bělehrádek
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Účetnictví a daně
Vedoucí práce:	Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.
Akademický rok:	2016/17

Ředitelka ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce nutná pro analýzu zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu u zaměstnavatele.

Analýza problému a současné situace systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti, zpracování dotazníkového šetření pro zjištění spokojenosti zaměstnanců

Vlastní návrhy řešení, zhodnocení přínosů specifikovaných návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem práce je vymezení a popis zaměstnaneckých benefitů zejména z daňového pohledu u zaměstnavatele.

Následně bude zpracována analýza systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti, zhodnocení současné situace a formulace návrhů na změny, vyhodnocení nákladů na zavedení změn a předpokládaných přínosů.

Základní literární prameny:

ARMSTRONG, Michael. Armstrong's handbook of management and leadership: a guide to managing for results. 2nd ed. Philadelphia: Kogan Page, 2009. ISBN 978-07-4945-417-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck. 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

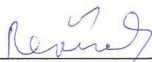
MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3. akt. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 5. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7554-017-1.

SEDLÁKOVÁ, Eva. Daňové a nedaňové výdaje. Český Těšín: Poradce, 2016. ISBN 978-80-7365-372-9.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2016/17.

V Brně, dne 28. 2. 2017



prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.
ředitelka



doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce řeší problematiku poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Ecolab Hygiene s. r. o. Úvodní část práce je zaměřena na teoretická východiska. Druhá část práce se zabývá analýzou poskytování zaměstnaneckých benefitů s ohledem na daňový aspekt. Na základě analýzou zjištěných poznatků je vypracováno několik otázek a provedené následné dotazníkové šetření. V závěrečné části práce jsou navržena řešení, jejichž realizace by měla mít pozitivní vliv na zlepšení současného stavu.

Abstract

Bachelor's thesis deals with the providing of employee's benefits in the company Ecolab Hygiene s. r. o. Introductory part is focused on theoretical bases. Second part of the thesis is focused on analysis of the providing of employee's benefits regards to the taxation aspect. There are elaborated a few questions and subsequently performed a survey based on analysis established knowledge. In the final part solutions are proposed whose implementation should have possitive impact on the current status improvement.

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, daně, daň z příjmu, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění, účetnictví, zaměstnanec, zaměstnavatel

Key words

employee's benefits, taxes, income tax, social security, health insurance, accounting, employee, employer

Bibliografická citace

BĚLEHRÁDEK, M. Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2017. 121 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Zuzana Křížová, Ph.D..

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušil autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 21. května 2017

.....

podpis

Poděkování

Rád bych tímto vyjádřil můj vděk paní Ing. Zuzaně Křížové, Ph.D., vedoucí mé bakalářské práce za její cenné připomínky, velkou ochotu a odbornou pomoc při zpracovávání této práce.

Dále bych chtěl poděkovat vedení společnosti Ecolab Hygiene s. r. o. za vstřícnost při poskytování informací, na jejichž základě jsem prováděl vybrané analýzy.

OBSAH

ÚVOD	12
1 CÍL A METODIKA PRÁCE	14
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	15
2.1 Péče o zaměstnance a zacházení s nimi	15
2.1.1 Péče o zaměstnance	16
2.1.2 Motivace	17
2.1.3 Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace	19
2.2 Teoretická východiska zaměstnaneckých benefitů	20
2.2.1 Pojem benefit	20
2.2.2 Význam a znaky zaměstnaneckých benefitů	21
2.2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů	22
2.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů	26
2.3.1 Z hlediska zákoníku práce	26
2.3.2 Z hlediska sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	27
2.3.3 Z hlediska zákona o daních z příjmu	28
2.4 Daňový aspekt zaměstnaneckých benefitů	30
2.4.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	30
2.4.2 Penzijní a životní pojištění	31
2.4.3 Závodní stravování	32
2.4.4 Odborný rozvoj zaměstnance	33
2.4.5 Poskytnutí vozidla k soukromým účelům	34
2.4.6 Přechodné ubytování	35

2.4.7	Zajištění dopravy do zaměstnání	35
2.4.8	Poskytnutí slevy z ceny zaměstnancům	35
2.4.9	Dary	36
2.4.10	Sociální výpomoci	36
2.4.11	Bezüročné zápůjčky zaměstnancům	37
2.4.12	Poskytování občerstvení a nápojů na pracovišti	37
2.4.13	Výdaje na provoz zařízení péče o děti	38
2.4.14	Příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci	39
2.5	Zaměstnanecké benefity z pohledu DPH	39
2.6	Účetní aspekt zaměstnaneckých benefitů u podnikatelů	41
2.7	Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů	43
2.8	Dotazování jako technika sběru dat	44
3	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ	47
3.1	Charakteristika společnosti	47
3.1.1	Organizační struktura	51
3.1.2	Zákazníci	53
3.1.3	Zaměstnanci	53
3.2	Analýza společností poskytovaných zaměstnaneckých benefitů	54
3.2.1	Pracovní prostředí	54
3.2.2	Penzijní připojištění	55
3.2.3	13. a 14. plat	57
3.2.4	5 dní dovolené navíc, zkrácená a pružná pracovní doba	58
3.2.5	Cestovné nad povinné minimum	59
3.2.6	Sick days	60

3.2.7	Vánoční kolekce a jiné dary.....	61
3.2.8	Nealkoholické nápoje na pracovišti	62
3.2.9	Užívání služebních automobilů pro soukromé účely	63
3.2.10	Spotřeba pohonných hmot pro soukromé účely	65
3.2.11	Stravenky	65
3.2.12	Příspěvek na rekreaci	66
3.2.13	Náklady spojené s prohlubováním kvalifikace	67
3.2.14	Ostatní benefity	68
3.2.15	Účetní aspekt poskytovaných benefitů	69
3.2.16	Shrnutí poskytovaných benefitů	69
3.3	Dotazníkové šetření.....	70
4	NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ SOUČASNÉHO STAVU POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ	89
4.1	Novelizace směrnice Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění	89
4.2	Porušení směrnice Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění ..	90
4.3	Překračování limitu privátních kilometrů	91
4.4	Problematika příspěvku na rekreaci formou úhrady letenky	92
4.5	Převod mzdy na penzijní produkty	92
4.6	Převod části 13. a 14. platu na volnočasové aktivity a péči o zdraví a vitalitu	94
4.7	Eliminace nevýhodného daňového režimu u příspěvku na rekreaci	97
4.8	Možnost výběru mezi kolekcí a poukazem na zdraví a vitalitu	97
4.9	Poskytování benefitu formou prohlubování kvalifikace	98
4.10	Rozšíření institutu čerpání zdravotního volna (sick days)	100
4.11	Ostatní návrhy	101

4.12	Shrnutí návrhové části	102
ZÁVĚR		104
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		107
SEZNAM ZKRATEK		116
SEZNAM GRAFŮ		117
SEZNAM OBRÁZKŮ.....		118
SEZNAM TABULEK		119
SEZNAM PŘÍLOH.....		121

ÚVOD

Lze říci, že snahou každého dobrého zaměstnavatele je získání a udržení kvalitních pracovníků. K tomu je ale nezbytné zaměstnance správně motivovat, přičemž pouhé lehkomyšlné zvyšování mezd může vést v tržní ekonomice ke ztrátě konkurenceschopnosti, neboť samotné mzdy jsou pro většinu firem zpravidla velkou nákladovou položkou a vysoké odvody pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění cenu lidské práce dále zdražují. Jak vyplývá ze studie OECD, je Česká republika se 43procentním zdaněním práce osmou zemí s nejvyšším zdaněním mezd v rámci zemí OECD, když překonala i některé severské státy, které jsou známy vysokými daněmi, jako jsou např. Dánsko, Švédsko či Norsko. Jak dále vyplývá ze studie, průměrné daňové zatížení mezd činí v zemích OECD 36 % superhrubé mzdy, což je oproti České republice o 7 % méně. Nejvíce se na této statistice podílejí odvody na pojistné, které u zaměstnavatele činí 25,4 % a v součtu s odvody odváděnými za zaměstnance se jedná dokonce o 33,6 % (1).

Východiskem eliminace negativních dopadů extrémně vysoké odvodové zátěže je pro zaměstnavatele poskytování takových výhod, které jsou v relativně velké míře umožněny zákonem o daních z příjmu a jsou při splnění zákonných podmínek u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a současně nevstupují do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění. Tato většinou nepeněžní plnění jsou nazývána zaměstnaneckými výhodami neboli benefity a mohou při správném nastavení systému poskytovaných zaměstnaneckých výhod velmi efektivně doplňovat mzdový systém, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Prakticky to znamená, že zaměstnanec dosahuje maximálního disponibilního příjmu při minimalizaci čistých výdajů zaměstnavatele, přičemž v ideálním případě jsou tyto příjmy u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu a tím i pojistného na sociální zabezpečení a všeobecného zdravotního pojištění a u zaměstnavatele je dané plnění daňově účinným nákladem (2, s. 16).

Na základě výše uvedených skutečností a po dohodě s vedením obchodní korporace Ecolab Hygiene s. r. o. je bakalářská práce zaměřena na problematiku daňových aspektů poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.

1 CÍL A METODIKA PRÁCE

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnocení stávajícího stavu poskytování zaměstnaneckých benefitů v obchodní kapitálové společnosti Ecolab Hygiene s. r. o. a na základě provedených analýz a uskutečněného dotazníkového šetření mezi zaměstnanci společnosti poté formulovat návrhy na změny poskytování zaměstnaneckých benefitů včetně vyhodnocení nákladů zavedených změn, které povedou ke zlepšení současného systému poskytování zaměstnaneckých výhod s ohledem především na nákladovou úsporu na straně zaměstnavatele a v neposlední řadě na stimulaci spokojenosti zaměstnanců společnosti.

Mezi dílčí cíle bakalářské práce patří:

- vymezení teoretických poznatků k danému tématu,
- charakteristika společnosti Ecolab Hygiene s. r. o.,
- analýza společností poskytovaných benefitů,
- zpracování dotazníkového šetření mezi zaměstnanci pro zjištění relevantních dat k danému tématu,
- zhodnocení přínosů a vyhodnocení nákladů těchto specifikovaných návrhů.

Hlavními nástroji pro dosažení stanovených cílů bude rešerše dostupných relevantních literárních zdrojů z oblasti daňové a účetní problematiky zaměstnaneckých benefitů a personálního managementu a dále analýza interních směrnic společnosti, ve kterých je obsažen rámec poskytování zaměstnaneckých benefitů. Na základě provedených analýz bude provedeno dotazníkové šetření s účelem získání co největšího množství relevantních informací na dané téma. V návaznosti na vyhodnocení dotazníkového šetření budou vypracovány příslušné návrhy.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Teoretická východiska bakalářské práce jsou zaměřena zejména na význam péče o zaměstnance, jejich motivaci, zdůraznění zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, dále vymezení pojmu benefit včetně jeho významu, charakteristiky, členění z pohledu daňového, věcného, časového a povahy výdajů na straně zaměstnavatele i zaměstnance.

V další části teoretických východisek bakalářské práce jsou vymezeny základní právní předpisy vztahující se k oblasti zaměstnaneckých benefitů, s jejich konkrétní specifikací v rámci příslušných ustanovení zákoníku práce, zákona o daních z příjmu, zákona o pojistném na sociální zabezpečení a zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. V teoretické části jsou popsány daňové aspekty nejběžnějších druhů zaměstnaneckých benefitů, a to z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele a dále z pohledu peněžních a nepeněžních příjmů. V rámci této části je rovněž zmíněna problematika uplatňování daně z přidané hodnoty ve vazbě na poskytování zaměstnaneckých výhod. Účetní aspekt zaměstnaneckých benefitů se koncentruje zejména na nejběžnější účetní souvztažnosti u podnikatelských subjektů.

Závěr teoretické části bakalářské práce je zaměřen na analýzu trendů zaměstnaneckých benefitů na základě průzkumů provedených v letech 2010 - 2015 a dále na problematiku dotazování jako techniku sběru dat.

2.1 Péče o zaměstnance a zacházení s nimi

Následující část teoretických východisek bakalářské práce je zaměřena na péči o zaměstnance a zacházení s nimi ze strany zaměstnavatele. Je zde vymezena péče o zaměstnance a její důležitost, dále pak motivování zaměstnanců jakožto důležitý prvek zacházení se zaměstnanci, včetně rozlišení mezi vnitřní a vnější motivací a vztahu mezi odměňováním zaměstnanců a jejich motivací. V neposlední řadě je taktéž v této části popsána nezbytnost rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

2.1.1 Péče o zaměstnance

Velká část zaměstnavatelů si uvědomuje důležitost péče o zaměstnance, kterou v současné době nestačí uspokojit pouze výplatou. Není proto nijak neobvyklé, nabízet svým zaměstnancům celou řadu zaměstnaneckých výhod (benefitů) (3, s. 108), tedy různých nepeněžních a peněžních plnění nad rámec sjednané mzdy, přičemž obvykle většina zaměstnaneckých výhod je uplatňována plošně pro všechny zaměstnance, nicméně některé benefity mohou být poskytovány pouze klíčovým, nebo nejvýkonnějším zaměstnancům. Nezřídka bývá aplikován i flexibilní systém benefitů, kdy si zaměstnanci mohou vybírat z balíčku nabízených benefitů a zvolit si nejvíce vyhovující (tzv. systém cafeterie) (4, s. 71).

Počátky péče o zaměstnance byly zaznamenány již roku 1849. V tomto roce ve Velké Británii Benjamin Lancaster a William Wilson, kteří byli vlastníky společnosti Price Patent Candles Company, jako první poskytli svým zaměstnancům zadarmo stravu na nočních směnách. Dále pro své zaměstnance vybudovali kostel, obchod, ubytovnu a knihovnu. Systém odměňování byl založen na zisku společnosti, přičemž majitelé společnosti vytvořili také penzijní fond. Těmito na svou dobu nepředstavitelnými opatřeními položili základ pro zaměstnanecké benefity tak, jak je vidíme dnes (5, s. 74).

Zaměstnavatel, který si je vědom úzké souvislosti mezi pracovním výkonem zaměstnance a jeho spokojeností, bude mít velký zájem vyjít jeho potřebám maximálně vstříc, a to i nad rámec mzdových prostředků. Uspokojení kulturních, sportovních, sociálních či jiných potřeb má hned dva pozitivní efekty na zaměstnance. Je zvýšena jejich sounáležitost k podniku, tedy se zvyšují bariéry výstupu a stability zaměstnanců a současně je podporováno posilování jejich motivace. Druhým ze zmíněných efektů je prokazatelně kladný vliv aktivního využití volného času na zdraví, spokojenost a životní pohodu zaměstnance, s pozitivním dopadem na větší pracovní nasazení (3, s. 108).

Úkolem sociální politiky podniku je vytvoření a reprodukce výkonného pracovního kolektivu, schopného plnit zaměstnavatelem dané úkoly. Pro splnění tohoto cíle je nezbytný dobře fungující systém řízení realizovaný manažery, kdy efektivnost řízení

je z velké části závislá na uplatnění vhodných stimulů. Na základě výše uvedeného musí dlouhodobě uvažující zaměstnavatel nevyhnutelně dojít k zjištění, že zaměstnancům je žádoucí věnovat péči nejen v pracovní době, ale taktéž mimo pracovní dobu, a to v čase jejich volna (6, s. 203).

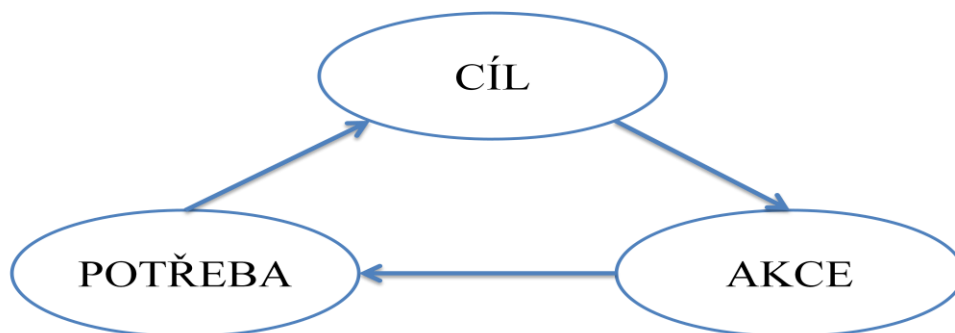
Zákoník práce se již ze své povahy zabývá ochranou, jinak řečeno péčí o zaměstnance v pracovní době, přičemž lze vyzorovat jeho silně regulativní charakter. Je tedy z povahy věci logické, že otázkou péče o zaměstnance mimo pracovní dobu se již zákoník práce nezabývá, a proto řešení této otázky je výhradně v kompetenci jednotlivých zaměstnavatelů. Přesto, že zaměstnanci v České republice stále upřednostňují přímé peněžní zvýhodnění ke mzdě např. formou odměn, bonusů, či 13. mzdy, na významu stále více nabývají odvodově šetrnější alternativy zaměstnaneckých benefitů jako je např. poskytování příspěvků na rekreační či tělovýchovné aktivity, kulturní pořady, péči o vitalitu a zdraví zaměstnanců, občerstvovací a pitný režim (6, s. 203).

2.1.2 Motivace

Motivace je silou aktivující, směřující a udržující lidské chování. Dobře motivovaní lidé dosahují vysokých výkonů, jelikož jsou ochotni vynaložit dobrovolné úsilí, tedy udělat více, než je od nich očekáváno. Studie ukazují, že je možné vyzorovat rozdíly mezi průměrnými a vynikajícími zaměstnanci ve vazbě na přidanou hodnotu, jež vyplývá z dobrovolně vykonané práce (7, s. 217).

Obecně lze říci, že motivace je důvod pro jakoukoliv činnost. Představuje sílu a směr chování zahrnující faktory ovlivňující lidi, aby jednali určitým způsobem. Lidé jsou motivováni v případě očekávání, že jisté jednání patrně povede k dosažení určitého cíle a současně získáním hodnotné odměny, která je způsobila k uspokojení jejich potřeb a přání. Motivaci tedy lze popsat jako chování sledující dosažení cílů, kdy nejprve je nutné vědomé či nevědomé rozpoznání neuspokojené potřeby. Tím je stanoven cíl, tedy uspokojení této potřeby, a každé další rozhodnutí směřuje k realizaci vytyčeného cíle. V případě dosažení cíle je pak potřeba naplněna a je pravděpodobné, že v případě podobné

potřeby v budoucnu, bude stejné chování aplikované znovu. Tento model je znázorněn níže (8, s. 88).



Obr. 1: Proces motivace (Vlastní zpracování dle 8, s. 89)

Vnitřní a vnější motivace

Motivace se rozděluje na dva typy, a to vnitřní a vnější. Vnitřní motivaci lze charakterizovat jako motivaci vyplývající z práce samotné. Není tedy podněcována vnějšími pobídkami, ale je založena na potřebě schopnosti vykonávat danou práci a současně mít možnost nezávisle se rozhodovat a jednat, zejména při vykonávání práce a dosahování výsledků. Vnitřní motivace na zaměstnance především působí v případě, že je jejich práce sugestivní, důležitá či zajímavá, dále jim přináší přiměřenou míru volnosti, poskytuje jim možnost využít a rozvinout své znalosti a dovednosti, stejně tak jako možnost dosáhnout vytouženého úspěchu či kariéry (7, s. 218).

Vnější motivace zahrnuje opatření nezbytná k motivaci lidí. Jedná se o odměny jako např. zvýšení mzdy, povýšení nebo pochvala, a dále pak o tresty, kupříkladu kritika, disciplinární řízení či odebrání nenárokové složky mzdy. Vnější motivátory mívají obvykle výrazný a bezprostřední účinek, který však nemusí působit dlouhodobě (7, s. 219).

Motivace a peníze

Lze tvrdit, že peníze představují statek, po kterém většina lidí v menší či větší míře touží. Peníze, a to ať už ve formě mzdy či zaměstnaneckých výhod, jsou nejobvyklejší vnější odměnou. Z výše uvedeného je možné vyvozovat, že peníze by měly být účinným nástrojem motivace lidí. To však zpochybňují některé průzkumy, které poukazují na fakt, že zatímco v případě nedostatku peněz nastává možnost nespokojenosti, v případě opačném není zajištěna trvalá spokojenost, kdy např. v případě zvýšení mzdy sice nastává radost, avšak tento pocit může velmi brzy vyprchat. Obecně můžeme konstatovat, že lidé mají odlišná přání a potřeby, z čehož plyne i odlišná motivovanost lidí penězi. Na peněžní odměnu dále nelze pohlížet pouze jako na nástroj k motivování lidí prostřednictvím možnosti uspokojování jejich potřeb a přání skrze tuto odměnu, ale také i jako na vysoce hmatatelnou formu uznání. Proto by případná odměna měla reflektovat úsilí každého zaměstnance, který by neměl dostávat v porovnání se svými spolupracovníky méně, než si zaslouží (7, s. 229 - 230).

2.1.3 Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců patří mezi základní zásady pracovního, potažmo i občanského práva. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění, zcela explicitně v § 16 prikazuje zaměstnavateli zabezpečení rovného zacházení se všemi zaměstnanci, a to v oblastech pracovních podmínek, odměňování za odvedenou práci, poskytování peněžitých i nepeněžitých plnění, odborné přípravy či možnosti dosažení funkčního postupu v zaměstnání. Je tedy zakázána jakákoli diskriminace v pracovněprávních vztazích. Vymezení pojmu diskriminace lze nalézt v § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Jde o jednání, při kterém s jednou osobou je zacházeno méně příznivě, než se zacházelo, zachází, anebo by se zacházelo ve srovnatelné situaci s jinou osobou, a to z rasových, etnických, národnostních či náboženských důvodů, dále také

z důvodů pohlaví a věku, sexuální orientace, zdravotního postižení či světového názoru. Nepřípustná je také nepřímá diskriminace, vymezená v § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona, ke které dochází v případě jednání či opomenutí, a to na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, praxe nebo kritéria, kdy je osoba znevýhodněna oproti ostatním z některého z důvodů stanovených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (10). Za diskriminaci však nemůže být považováno rozdílné zacházení, pokud vyplývá z povahy pracovních činností, což prakticky znamená, že dané rozdílné zacházení je důležitým požadavkem, který je nezbytný pro výkon práce, přičemž je však nutné, aby byl účel sledovaný výjimkou oprávněný a dále také požadavek přiměřený (9, s. 17) (10).

2.2 Teoretická východiska zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou stěžejním pojmem této práce. Proto její následující část vymezuje pojem benefit, popisuje jejich význam, znaky a členění.

2.2.1 Pojem benefit

Pojem benefice či také beneficie dříve znamenal divadelní představení ve prospěch některého z herců, dnes je používán jako označení kulturní akce, jejíž výtěžek slouží primárně k humanitárním účelům. V době lenního práva bylo užíváno slovo beneficium nebo také obročí, což znamenalo statek udělený panovníkem za prokázané služby. Později se jednalo o právo ke konkrétnímu úřadu a z něj plynoucím finančním příjmům. V církevním právu pak tento pojem představoval důchod spojený s výkonem církevního úřadu (9, s. 15).

Označení benefit je v dnešní době používáno v různých významech, kdy záleží na hledisku tematizace. Obecně lze benefit definovat jako prospěch či výhodu někoho, ve srovnání s druhým, jedná se tedy o benefit účastníka daného systému jako výhoda, která plyne z takového účastenství (9, s. 15).

2.2.2 Význam a znaky zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody, neboli zaměstnanecké benefity, jsou prostředky k získání stabilizace a pracovní motivovanosti zaměstnanců. Zaměstnanecké benefity lze definovat různě. Jedná se mnohdy např. o zaměstnanecké výhody, které nejsou stanoveny zákonem, ani se nejedná o finanční produkty podporované státem. Dále je možné zaměstnanecké benefity definovat jako libovolnou formu příjmů ze závislé činnosti, jenž není mzdou či platem za vykonanou práci (11, s. 325).

Zaměstnanecké benefity tedy představují širokou škálu nejrozličnějších požitků, zboží, služeb a sociálních služeb, které jsou jinak pro zaměstnance zpoplatněné. Zaměstnanci jsou zaměstnavatelem poskytovány ke mzdě či platu za vykonanou práci. Mohou mít přímo peněžní formu nebo také podobu výhod peněžité hodnoty. Zaměstnanecké benefity jsou částí příjmů ze závislé činnosti představující dodatečné zvýhodnění zaměstnance. Zaměstnaneckých výhod existuje celá řada, jedná se např. o závodní stravování, služební automobil, zvýhodněný nákup zboží či služeb zaměstnavatele, penzijní připojištění, příspěvky na dovolené aj. (11, s. 325).

Pro zaměstnanecké benefity jsou typické následující znaky:

- na jejich rozsah a strukturu má velký vliv postavení zaměstnance ve firmě a délka trvání pracovního poměru,
- stimulace spíše k dlouhodobému pracovnímu výkonu,
- nemusejí být vnímány všemi zaměstnanci jako výhody, příkladem může být mladý zaměstnanec, který nevnímá příliš potřebu penzijního připojištění,
- často kopírují trend či morální závazky bez provedení racionální analýzy,
- zpravidla s růstem velikosti firmy přibývá i množství poskytovaných benefitů,
- nejistá spojitost mezi zaměstnaneckými zvýhodněními a ochotou uchazečů o pracovní místo,
- odrazují zaměstnance od ukončení pracovního poměru,

- mohou mít pozitivní vliv na spokojenost zaměstnanců, vždy ale podněcují nespokojenost v případě nesystémového spravování - pocity nespravedlnosti, nadržování, favorizování,
- jsou poskytovány na základě pracovní či jiné smlouvy, kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu (11, s. 325).

2.2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity můžeme dělit dle různých kritérií. Jedná se především o členění z pohledu věcného, časového, povahy výdajů z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance a v neposlední řadě dle hlediska daňového.

Z hlediska věcného lze rozlišovat benefity orientované:

- na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu, který souvisí s pracovním zařazením, jedná se např. o příspěvek na ubytování či dopravu do zaměstnání, popř. poskytnutí služebního automobilu pro osobní potřebu - benefity užívané zejména v oblastech se ztíženou dopravní dostupností,
- na vzdělávání zaměstnanců a jejich kvalifikační rozvoj, např. jazykové či jiné vzdělávací kurzy,
- na zdravotní aspekty života zaměstnanců, např. sick days, příspěvek na rekreaci, závodní lékařská péče aj.,
- na sociální aspekty života zaměstnanců, může jít např. o zápůjčky či jinou podporu v tíživých sociálních situacích,
- na benefity pro volný čas, např. kulturní a sportovní akce nebo vstupy do sportovních zařízení (9, s. 18).

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele lze benefity dále členit na:

- **finanční**, tedy ty, jejichž poskytováním vydává zaměstnavatel finanční prostředky, např. přispívání na pojistné penzijní produkty,
- **nefinanční**, jenž jsou poskytovány bez finančního výdaje zaměstnavatele, např. poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely (9, s. 19).

Z hlediska formy příjmu zaměstnance je můžeme členit na:

- **peněžní**, kdy zaměstnavatel poskytuje přímo zaměstnanci peněžní prostředky,
- **nepeněžní**, kam patří zejména zaměstnavatelem poskytované bezplatné či zvýhodněné služby (9, s. 19).

Benefity lze členit z hlediska časového na:

- **jednorázové** či také okamžité, např. bezúročná zápůjčka,
- **krátkodobé**, např. příspěvek na nápoje a stravu,
- **dlouhodobé**, např. přispívání na pojistné penzijní produkty (9, s. 20).

Dalším z možných hledisek je členění na **úhrnné** a **volitelné**. Úhrnné nebo také plošné benefity jsou výhody, které jsou čerpány v úhrnu všemi zaměstnanci či většinou z nich. Jako příklad lze uvést závodní stravování, životní pojištění či penzijní připojištění. Volitelné benefity představují širší nabídku benefičních plnění, ze kterých se při dodržení stanovených podmínek zaměstnanec sám vybírá. Hlavní výhodou volitelných benefitů je flexibilita umožňující zaměstnanci výběr z daných možností, lze si tedy vytvořit benefiční systém přímo na míru. Tento systém je zpravidla uskutečňován způsobem, kdy každému zaměstnanci náleží osobní účet zaměstnaneckých výhod se stanoveným finančním limitem dle např. délky pracovního poměru nebo pozice ve firmě, ze kterého si může zaměstnanec zvolit z nabízeného portfolia vlastní komplet zaměstnaneckých výhod (9, s. 19-20).

Lze konstatovat, že jedním z hlavních kritérií při výběru poskytovaných benefitů je jejich daňová a odvodová zátěž, a to zejména z důvodu poměrně značných odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (dále jen SZZZP) v České republice, které patří k nejvyšším v rámci zemí EU (6, s. 204). Benefity poskytnuté zaměstnavatelem mohou být u zaměstnance:

- osvobozené od daně z příjmu ze závislé činnosti,
- zahrnované nebo nezahrnované do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZZZP,

- zdaňované daní příjmu ze závislé činnosti, a to z tzv. superhrubé mzdy, což je hrubá mzda podléhající zdanění navýšená o SZDP ve výši 34% hrazené zaměstnavatelem (12, s. 16).

Oproti tomu poskytované benefity mohou být u zaměstnavatele poskytovány:

- na vrub daňově účinných nákladů,
- na vrub daňově neúčinných nákladů,
- na vrub fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP), sociálního nebo obdobného fondu tvořeného z disponibilního zisku (12, s. 16).

Na základě výše uvedeného lze zaměstnanecké benefity podle kritéria daňové a odvodové výhodnosti vymežit na:

- **optimální**, kdy na straně zaměstnavatele nejsou vynakládány další náklady (výdaje) a u zaměstnance jsou tyto příjmy osvobozené, např. režijní jízdenky pro zaměstnance dopravců - MHD, autobusy, vlaky aj., kteří nemají za předpokladu, že nevypravují další spoje pro potřeby zaměstnanců, další náklady, přičemž zaměstnanci mají benefit od daně osvobozen, což současně vylučuje jeho zpojistnění (13, s. 74),
- **velmi výhodné**, jedná se o režim, ve kterém je benefit u zaměstnavatele daňově uznatelný a u zaměstnance osvobozen, čímž nepodléhá zdanění a tím ani pojistnému. Jako příklad lze uvést životní a penzijní připojištění do zákonem stanoveného limitu, stravování ve vlastním zařízení, stravenky do výše 55 % její hodnoty, max. 70 % hodnoty stravného při pracovní cestě 5-12 hodin, přechodná ubytování do limitu 3 500 Kč měsíčně, vzdělávání, prohlubování a zvyšování kvalifikace jako nepeněžní plnění, které hradí zaměstnavatel (13, s. 75),
- **výhodné**, kdy benefit není u zaměstnavatele daňově uznatelný, ale u zaměstnance je osvobozen, nepodléhá tedy zdanění a pojistnému, např. fakultativní nepeněžní příspěvky na kulturu, sport nebo zdravotní péči poskytované zpravidla formou vstupenek a poukázek, přičemž poukázky na nákup rekreace a jiných zájezdů jsou osvobozeny pouze do 20 000 Kč za rok (13, s. 76),

- **jako mzdové plnění**, kdy benefit je u zaměstnavatele daňově účinný, a to za předpokladu, že je jeho poskytnutí promítnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní a jiné smlouvě a u zaměstnance je zdaněn a podléhá odvodu SZDP. Jedná se např. o příspěvky na ubytování a přechodné ubytování nad zákonem stanovený limit, úhrada pohonných hmot při používání služebního automobilu pro soukromé účely, plnění nad limit nemocenské a volno při krátkodobé nemoci (13, s. 77),
- **nevýhodné**, jedná se o benefity které jsou u zaměstnavatele daňově neuznatelné a na straně zaměstnance jsou zdaněny a zpojistněny, např. dary v peněžní a nepeněžní formě (s výjimkou nepeněžních darů při životním nebo pracovním výročí do částky 2 000 Kč za rok) či dividendy pro zaměstnance nevlastnící akcie (13, s. 78).

Níže uvedená tabulka č. 1 kvantifikuje, o kolik se sníží zisk zaměstnavatele po zdanění v případě poskytnutí 100 Kč čistého příjmu - benefitu pro zaměstnance.

Tab 1: Srovnání daňových režimů benefitů v Kč (Vlastní zpracování dle 13, s. 73-78)

Daň. režim benefitů	Optimální	Velmi výhodný	Výhodný	Jako mzdové plnění	Nevýhodný
Snížení zisku na 100 (Kč)	0	81	100	155	184

Výše uvedené hodnoty jsou kalkulovány při stávající sazbě daně z příjmu právnických osob tj. 19 %, sazbě pojistného z vyměřovacího základu na sociální zabezpečení ve výši 6,5 % u zaměstnance, resp. 25 % u zaměstnavatele, a to za předpokladu, že nebyl dosažen maximální limit vyměřovacího základu a dále sazbě pojistného na všeobecné zdravotní pojištění ve výši 4,5 % u zaměstnance a 9 % u zaměstnavatele. Daň z příjmu ze závislé činnosti je stanovena ve výši 15 % ze superhrubé mzdy (13, s. 73).

2.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů

K základním právním předpisům, které vymezují poskytování zaměstnaneckých benefitů patří zejména následující zákony a vyhlášky:

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty,
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění,
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb,
- Vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (14, s. 7).

2.3.1 Z hlediska zákoníku práce

Zákoník práce ve svých ustanoveních umožňuje zaměstnavateli poskytovat svým zaměstnancům nejrůznější nadlimitní či jiná plnění ve formě zaměstnaneckých výhod. Tato plnění nemusejí vyplývat pouze z kolektivních smluv nebo vnitřních předpisů, ale rovněž mohou být zakotvena i v pracovních smlouvách, popř. jiných smlouvách, které jsou uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V zákoníku práce jsou vymezena (dále jen ZP) především následující plnění:

- **odstupné** dle § 67 a 68 ZP, kdy zaměstnanec má v případě zákonem stanovených důvodů vymezených v § 52 písm. a) až c) nárok při ukončení pracovního poměru na nejméně jednonásobek až trojnásobek průměrného měsíčního výdělku a v případě § 52 písm. d) ZP ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku,
- **cestovní náhrady** dle § 151 - 189 ZP, jedná se o stravné při tuzemské a stravné a kapesné při zahraniční pracovní cestě, která jsou zaměstnavatelem určena

nad zákonem stanovenou minimální výši, dále také vyšší než minimální náhrada za užití soukromého automobilu pro pracovní účely,

- **odborný rozvoj zaměstnanců** dle § 227 - 235 ZP, tedy zaškolování či zaučování zaměstnanců, dále také prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace (9, s. 22).

V oblasti mzdové dle ZP lze charakterizovat následující zaměstnanecké benefity:

- **příplatky ke mzdě za práci přesčas** dle § 144 ZP, které jsou vyšší než 25 % průměrného výdělku,
- **příplatky ke mzdě za práci ve svátek** dle § 115 odst. 2 ZP převyšující průměrný výdělek zaměstnance vyplácený místo náhradního volna,
- **příplatky ke mzdě za práci v noci** dle § 166 ZP, které převyšují 10 % průměrného výdělku,
- **příplatky ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí** dle § 117 ZP převyšující částku 4,80 Kč za hodinu práce,
- **příplatky ke mzdě za práci o víkendu** dle § 118 ZP, jež přesahují 10 % průměrného výdělku,
- **odměny za pracovní pohotovost** dle § 140 ZP, které jsou vyšší než 10 % průměrného výdělku (9, s. 23).

2.3.2 Z hlediska sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Vyměřovacím základem (dále jen VZ) zaměstnance pro pojistné na veřejné zdravotní pojištění a pojistné na důchodové pojištění se dle § 3 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a § 5 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, rozumí úhrn příjmů, které jsou nebo by byly v případě, že by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu fyzických osob dle § 6 zákona o daních z příjmů, přičemž nejsou od této daně osvobozeny, a které jsou zaměstnavatelem zúčtovány v návaznosti na zaměstnání, jež zakládá účast na nemocenském pojištění. Do VZ pro výpočet pojistného na SZPP je zahrnován např.:

- rozdíl mezi cenou, za kterou jsou vlastní výrobky, zboží či služby poskytovány zaměstnancům, a cenou obvyklou,
- 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla, které je poskytováno zaměstnavatelem zaměstnanci bezplatně pro užívání k služebním a soukromým účelům (4, s. 8).

Do VZ pro výpočet pojistného na SZPP se však nezahrnují např. následující plnění:

- odstupné a další odstupné, odchodné nebo odbytné, na která vzniká nárok dle zvláštních právních předpisů,
- jednorázová sociální výpomoc, která byla poskytnuta zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů, jež vznikly důsledkem požáru, živelné pohromy, průmyslové nebo ekologické havárie či jiné mimořádně závažné skutečnosti (15) (16).

2.3.3 Z hlediska zákona o daních z příjmu

Z pohledu zaměstnance

Významným aspektem daňové analýzy poskytovaných zaměstnaneckých benefitů je určení, zda daný příjem je či není na straně zaměstnance předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti podle § 6 odst. 7 zákona o dani z příjmu (dále jen ZDP) a pokud ano, zda je tento příjem osvobozen od daně v souladu s ustanovením § 6 odst. 9 ZDP. Osvobození podle § 6 odst. 9 ZDP se vztahuje s výjimkou sociální výpomoci vymezené v § 6 odst. 9 písm. o) ZDP na **nepeněžní** plnění, v některých případech ve vazbě na poskytnutí z FKSP, v případě zaměstnavatelů, kteří netvoří tento fond, pak ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění, nebo z výdajů, které nejsou pro zaměstnavatele výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Jako příklad lze uvést nepeněžní plnění ve formě poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti, příspěvku na kulturu a sport nebo poskytnutí daru splňujícího podmínky definované v § 6 odst. 9 písm. g) ZDP (9, s. 24). ZDP dále v případě některých plnění vymezuje limity, do výše kterých není příjem zaměstnance předmětem daně např. se jedná o náhrady cestovních výdajů nepřekračující výši stanovenou zákoníkem práce pro zaměstnance státní správy, resp. je osvobozen

od daně např. příspěvek na rekreaci v ročním úhrnu nepřesahujícím 20 000 Kč, nepeněžní plnění poskytovaná formou přechodného ubytování do částky 3 500 Kč měsíčně nebo příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění v částce nepřesahující 50 tis. Kč ročně od téhož zaměstnavatele (9, s. 24).

V případě překročení těchto limitů pak plnění nad limity podléhají na straně zaměstnance zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti (4, s. 73).

Na straně zaměstnavatele

Odpověď na otázku, zda poskytnutý benefit je na straně zaměstnavatele výdajem na dosažení, zajištění a udržení příjmu lze vyvodit na základě daňové analýzy příslušných ustanovení §§ 24 a 25 ZDP a dále pokynu Generálního finančního ředitelství č. D-22 (dále jen pokyn GFŘ). Daňová účinnost poskytnutých benefitů na straně zaměstnavatele je v ZDP ošetřena zejména v příslušných ustanoveních § 24, daňově neuznatelné benefity jsou pak vymezeny v příslušných ustanoveních § 25. Mezi daňově uznatelné výdaje z titulu poskytnutých benefitů lze zařadit podle obecného znění § 24 odst. 1 ZDP např. bezplatné poskytnutí vozidla pro služební a soukromé účely, dále prodej zboží, výrobků a služeb zaměstnancům za zvýhodněnou cenu. V § 24 odst. 2 ZDP je v příslušných ustanoveních řešena daňová účinnost benefitů např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, vzdělávání, pracovnělékařských služeb, závodního stravování, práv zaměstnanců a cestovních náhrad. ZDP v některých případech limituje daňovou uznatelnost poskytnutých benefitů, což se týká např. příspěvku na stravování a motivačního příspěvku (4, s. 76 - 78).

Významným ustanovením ZDP pro zaměstnavatele je znění § 24 odst. 2. písm. j) bod 5. Podle tohoto ustanovení jsou od roku 2007 daňovým výdajem výdaje vynaložené zaměstnavatelem na péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku a dále na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců, pokud tato práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy, přičemž tyto výdaje jsou daňově účinné pouze za předpokladu, že ZDP nebo jiný předpis nestanoví jinak. Prakticky se jedná např. o ustanovení § 25 odst. 1 písm. h), t), zm) ZDP týkajících se oblasti nepeněžních plnění ve formě příspěvků na kulturní a sportovní akce, zájezdy, možnost používat

tělovýchovná, sportovní, rekreační a zdravotnická zařízení, výdajů spojených s občerstvením a poskytnutím nápojů, která vylučují daňovou účinnost uvedených plnění. Jako příklad daňově účinných výdajů podle § 24 odst. 2. písm. j bod 5) lze uvést výdaje spojené se zajištěním dopravy zaměstnance do a ze zaměstnání, přechodného ubytování, odstupného nad rámec § 67 ZP, příspěvku na penzijní a životní pojištění (17, s. 225 - 226).

V případě některých benefitů má na daňovou účinnost vliv zda plnění je poskytnuto v peněžní, nebo nepeněžní formě, např. výdaje spojené s poskytnutím vitamínů v nepeněžní formě jsou ve smyslu § 25 odst. 1 písm. h) daňově neúčinné, zatímco peněžní příspěvek na jejich nákup lze při splnění podmínek definovaných v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 uplatnit jako daňový výdaj (17, s. 227).

2.4 Daňový aspekt zaměstnaneckých benefitů

Následující část bakalářské práce je zaměřena na daňový aspekt nejběžnějších typů zaměstnaneckých benefitů z pohledu daně z příjmu, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

2.4.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

V této části je řešena problematika poskytnutí pracovních oděvů a obuvi, osobních ochranných prostředků a dále dezinfekčních, mycích a čistících prostředků. Tato oblast je legislativně upravena zejména nařízením vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a dále nařízením vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Na straně zaměstnance nejsou v souladu s § 6 odst. 7 písm. b) ZDP tato plnění poskytnutá v rozsahu stanoveném výše uvedenými předpisy předmětem daně z příjmu, a to ani v případě, že jsou poskytovány paušální částkou při striktním dodržení podmínek zakotvených v § 6 odst. 8 ZDP. Na straně zaměstnavatele se jedná ve smyslu § 24 odst. 2 písm j) bod 1 ZDP o daňově účinné výdaje. V případě poskytnutí plnění nad rámec uvedených předpisů jsou tyto nadlimitní výdaje

u zaměstnance zdanitelným příjmem zahrnovaným do VZ SZZZP a na straně zaměstnavatele daňově neúčinné, a to ve smyslu § 25 odst. 1 písm. j) ZDP (14, s. 30 - 31).

2.4.2 Penzijní a životní pojištění

Lze konstatovat, že příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění patří v současné době k nejčastějším a daňově nejefektivnějším zaměstnaneckým benefitům. U zaměstnance jsou uvedené příspěvky příjmem ze závislé činnosti, který je však podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti v celkovém úhrnu nejvýše 50 tis. Kč za rok (v roce 2012 do výše 24 tis. Kč, od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016 do výše 30 tis. Kč) od jednoho zaměstnavatele při splnění podmínky poukázání příspěvku zaměstnavatelem na účet zaměstnance u penzijního fondu u příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění a dále při poskytnutí příspěvku na účet zaměstnance u penzijní společnosti u doplňkového penzijního spoření podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. U příspěvku na penzijní pojištění musí být dále splněna podmínka výplaty plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku pojištěného zaměstnance 60 let (18, s. 1).

U příspěvku na pojistné na soukromé životní pojištění hrazené zaměstnavatelem pojišťovně je osvobození podmíněno splněním podmínky výplaty pojistného plnění po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v roce, kdy dosáhne pojištěný zaměstnanec 60 let věku. K těmto podmínkám známým jako „2x60“ přibyla od 1. 1. 2015 další podmínka, podle které nesmí být podle smluvně sjednaných pojistných podmínek umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, což prakticky znamená, že pokud smlouva na soukromé životní pojištění od 1. 1. 2015 nesplňuje podmínku „2x60“ a podmínku nemožnosti průběžného výběru části naspořených prostředků, pak příspěvek zaměstnavatele na toto pojištění nebude od daně z příjmu fyzických osob osvobozen (19, s. 7 - 8).

V případě, že příspěvky na penzijní a životní pojištění přesáhnou částku 50 tis. Kč za rok, pak nadlimitní výše příspěvku se stává součástí zdanitelných příjmů zaměstnance ze závislé činnosti a rovněž součástí VZ pro SZZP. Na straně zaměstnavatele jsou vyplacené příspěvky na penzijní a životní pojištění v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP daňově uznatelným nákladem, a to bez omezení jejich výše, pokud toto právo je smluvně ošetřeno v pracovní nebo jiné smlouvě, nebo vyplývá z kolektivní smlouvy, či vnitřního předpisu (18, s. 2 - 3).

2.4.3 Závodní stravování

Poskytování zvýhodněného závodního stravování zaměstnancům zaměstnavatelem patří k nejrozšířenějším formám sociální politiky, přičemž platí, že od 1. 10. 1994 je zabezpečování závodního stravování pouze fakultativní činností zaměstnavatele pro své zaměstnance. Základní právní normou týkající se závodního stravování je § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde je jednoznačně stanovena povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách a dále umožňuje rozšíření poskytování stravování formou dohody v kolektivní smlouvě, nebo stanovením podmínek ve vnitřním předpisu (20, s. 103).

Oblast závodního stravování lze rozdělit do dvou základních skupin, a to provoz vlastního stravovacího zařízení a příspěvku na stravování zajištěného prostřednictvím jiných subjektů. Na straně zaměstnance jde v souladu s § 6 odst. 9 písm. b) ZDP o příjem osvobozený od daně. V případě, že by zaměstnavatel poskytoval peněžní příspěvek na úhradu stravování, jednalo by se u zaměstnance o příjem podléhající zdanění ze superhrubé mzdy a vstupoval by do VZ SZZP. Daňovým výdajem na straně zaměstnavatele jsou ve smyslu § 24 odst. 2. písm. j) bod 4 výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení s výjimkou hodnoty potravin a v případě poskytnutí příspěvku na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů příspěvek do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu maximálně však 70 % stravného určeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při pracovní cestě v trvání 5 - 12 hodin, přičemž příspěvek lze daňově uplatnit, pokud přítomnost zaměstnance v práci během směny trvá alespoň

3 hodiny. Dále platí, že v případě delší směny jak 11 hodin lze uplatnit jako daňový výdaj příspěvek na další jedno jídlo. Vyšší výdaje nelze ve smyslu § 25 odst. 1 písm. j) ZDP na straně zaměstnavatele uplatnit do daňových výdajů, a to ani v případě, že by toto právo bylo zakotveno v interním předpisu, či smluvně sjednáno a rovněž příspěvek nelze daňově uplatnit v případě, že zaměstnanci vznikne nárok na stravné podle § 176 odst. 1 ZP (17, s. 259 - 261).

2.4.4 Odborný rozvoj zaměstnance

Odborným rozvojem zaměstnance lze rozumět zejména prohlubování kvalifikace ve smyslu § 230 ZP a zvyšování kvalifikace ve smyslu § 231 až 235 ZP, přičemž prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce, za který náleží zaměstnanci mzda (plat), zatímco zvyšování kvalifikace je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrady mzdy či platu. Na straně zaměstnance je daňový režim nepeněžního plnění v rámci prohlubování a zvyšování kvalifikace souvisejícího s předmětem činnosti zaměstnavatele, osvobozen od daně ve smyslu § 6 odst. 9 písm. a) ZDP a v případě poskytnutí nepeněžního plnění na prohloubení či zvýšení kvalifikace zaměstnance nesouvisejícího s předmětem činnosti zaměstnavatele, lze uplatnit osvobození v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Naopak v případě, že jsou náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnance, ať už souvisí či nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, hrazeny zaměstnavatelem zaměstnanci jako peněžní plnění, jedná se vždy u zaměstnance o zdanitelný příjem na straně zaměstnance, přičemž zdanění proběhne ze superhrubé mzdy a příjem je rovněž zahrnut do VZ SZZP (4, s. 80 - 81).

Daňovými výdaji na straně zaměstnavatele jsou v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 veškeré peněžní a nepeněžní výdaje spojené s prohlubováním nebo zvyšováním kvalifikace a na rekvalifikaci, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokyn GFŘ v ustanovení obsaženém v bodě 15 k § 24 odst. 2 ZDP potvrzuje rovněž daňovou účinnost stravování podávaného v rámci školení. Naproti tomu výdaje na odborný rozvoj zaměstnance nesouvisející s předmětem podnikání zaměstnavatele poskytnuté v nepeněžní formě nejsou ve smyslu § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP daňově uznatelné,

a to ani v případě, že by se k jejich úhradě zaměstnavatel zavazoval ve smlouvě, nebo vnitřním předpise. Pokud by však příspěvky na odborný rozvoj zaměstnance nesouvisejícího s předmětem činnosti byly poskytnuty v peněžní formě a toto právo zaměstnance by bylo ošetřeno v pracovní, či kolektivní smlouvě, nebo vnitřním předpise, pak by se jednalo u zaměstnavatele v souladu se zněním § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 o daňově uznatelný výdaj (4, s. 82 - 83).

2.4.5 Poskytnutí vozidla k soukromým účelům

Častým zaměstnaneckým benefitem je právo zaměstnance používat přidělené vozidlo nejen k služebním, ale i soukromým účelům, tj. pro svoje osobní a rodinné potřeby. Tento nepeněžní příjem je na straně zaměstnance v souladu se zněním § 6 odst. 6 ZDP příjmem podléhajícím dani z příjmu ze závislé činnosti, přičemž zdanění probíhá ze superhrubé mzdy a je rovněž součástí VZ SZZP. Při ocenění tohoto příjmu není aplikován postup dle zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku, nýbrž jeho ocenění je vymezeno v § 6 odst. 6 ZDP, a to ve výši 1% vstupní ceny vozidla za každý i započatý měsíc bezplatného poskytnutí vozidla pro služební a soukromé účely minimálně však ve výši 1 000 Kč. Uvedené ustanovení rovněž řeší případy postupného poskytnutí vozidla během měsíce, kdy za příjem zaměstnance je považována částka ve výši 1% z nejvyšší vstupní ceny a dále případy souběžného poskytnutí více vozidel, kdy za příjem zaměstnance je považována částka ve výši 1% z celkového součtu vstupních cen (21, s. 75).

Na straně zaměstnavatele jsou veškeré náklady spojené s provozem vozidla (odpisy, pojištění, opravy a údržba, silniční daň) poskytnutého zaměstnanci pro služební a soukromé účely daňově relevantní, jak vyplývá z pokynu GFŘ k § 24 odst. 2 ZDP bod 26, s výjimkou pohonných hmot. Pokud by však byl tento benefit ošetřen ve vnitřním předpise, pracovní či kolektivní smlouvě, pak by se jednalo na straně zaměstnavatele ve smyslu § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 o daňově účinný výdaj zaměstnavatele a u zaměstnance o nepeněžní zdanitelný příjem, který je rovněž součástí VZ SZZP (12, s. 89 - 90).

2.4.6 Přechodné ubytování

Mnozí zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům přechodné ubytování, přičemž se jedná o ubytování různého typu (ubytovny, byty, hotely). Na straně zaměstnance je tento příjem do výše 3,5 tis. Kč měsíčně osvobozen, přičemž pro osvobození do výše uvedeného limitu je nutné splnit další tři podmínky, a to že ubytování musí být poskytnuto v souvislosti s výkonem práce, musí mít nepeněžní charakter a nesmí být poskytnuto v obci, kde má zaměstnanec bydliště, tak jak vyplývá z ustanovení § 6 odst. 9 písm. i) ZDP. V případě nenaplnění byť jen jedné z výše uvedených podmínek je celá hodnota ubytování zdanitelným příjmem a součástí VZ SZZZP. V případě, že je poskytnuté ubytování vyšší jak 3,5 tis. Kč a ostatní zákonné podmínky jsou splněny, pak zdanitelným příjmem a součástí VZ SZZZP je částka převyšující limit. Na straně zaměstnavatele je v případě naplnění ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 celá částka poskytnutého plnění daňovým výdajem (22, s. 10 - 11).

2.4.7 Zajištění dopravy do zaměstnání

Některé podniky zajišťují pro své zaměstnance bezplatně, nebo s částečnou úhradou dopravu do a ze zaměstnání, přičemž tento benefit spočívá obvykle v zajištění dopravy vlastními dopravními prostředky, nebo prostředky smluvního dopravce, dále proplácením jízdného veřejným dopravním prostředkem nebo úhradou nákladů spojených s dopravou soukromým vozidlem zaměstnance. Na straně zaměstnance je toto nepeněžní či peněžní plnění vždy zdanitelným příjmem podléhajícím zdanění ze superhrubé mzdy a vcházejícím do VZ SZZZP, přičemž zaměstnavatel si při splnění podmínek definovaných v ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 může tato plnění zahrnout do daňových výdajů (23, s. 4).

2.4.8 Poskytnutí slevy z ceny zaměstnancům

Častými zaměstnaneckými benefity jsou plnění, kdy zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům službu, vlastní výrobek či zboží za zvýhodněnou cenu, tedy za cenu nižší než je cena zjištěná podle zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku, nebo nižší

než ta, za kterou prodává jiným osobám. Na straně zaměstnance je tento rozdíl ve smyslu § 6 odst. 3 ZDP předmětem zdanění a vstupuje tedy i do VZ SZZP (22, s. 6 - 7). Na straně zaměstnavatele jsou náklady na výrobky, zboží a služby daňovými výdaji (25, s. 46).

2.4.9 Dary

Podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je u zaměstnance osvobozena hodnota nepeněžních darů do celkové výše 2 tis. Kč za rok poskytnutých za podmínek vymezených § 14 odst. 1 vyhlášky MF ČR č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Jedná se o dary k významným pracovním a životním výročím, za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při mimořádných událostech (např. požár, živelní události). Ostatní dary, které nesplňují výše uvedené podmínky a nadlimitní částky darů splňujících podmínky pro osvobození jsou na straně zaměstnance zdaněny a rovněž zpojistněny. Na straně zaměstnavatele jsou výdaje spojené s poskytnutím darů daňově neuznatelné, a to v souladu s § 25 odst. 1 písm. t) ZDP (3, s. 119).

V této souvislosti lze zmínit rozsudek Nejvyšší Správního Soudu 3 Ads 109/2010-56, který se zabýval problematikou vánočních dárků poskytnutých jako nepeněžní plnění zaměstnavatele zaměstnancům, přičemž z jeho rozhodnutí ze dne 13. 11. 2011 vyplývá, že vánoční dárky nespádají pod vymezení § 14 odst. 1 vyhlášky o FKSP a tudíž se jedná o zdanitelný příjem zaměstnance spadající rovněž do VZ SZZP (26, s. 147).

2.4.10 Sociální výpomoci

V případech, kdy se zaměstnanec dostane do situace, kdy je nucen řešit existenční potíže např. v důsledku povodní, umožňuje ustanovení § 6 odst. 9 písm. o) ZDP poskytnout tomuto zaměstnanci od daně osvobozenou sociální výpomoc do výše 500 tis. Kč, a to v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, průmyslové nebo ekologické havárie na území, kde byl vyhlášen nouzový stav za předpokladu, že tyto příjmy jsou hrazeny z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Daný příjem nepodléhá pojistným odvodům,

příčemž pojistné zákony jsou v těchto případech vstřícnější než ZDP, a to z důvodu, že zde není podmínka na vyhlášení nouzového stavu ani omezení částky (3, s. 120).

2.4.11 Bezúročné zápůjčky zaměstnancům

Právní úprava zápůjčky je s účinností od 1. 1. 2014 obsažena v § 2390 až § 2394 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Daňové řešení bezúročné zápůjčky poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci je s účinností od 1. 1. 2015 vymezeno v novém ustanovení § 6 odst. 9 písm. v) ZDP, kde je stanoveno osvobození od daně z příjmu ze závislé činnosti majetkového prospěchu při bezúročné zápůjčce až do celkové výše jistiny 300 tis. Kč. Pokyn GFRŘ dále k § 6 odst. 3 a k § 6 odst. 9 písm. v) upřesňuje, že zdanění podléhá pouze nesplacená jistina nad 300 tis. Kč a dále, že výpočet úroku pro účely zdanění se provádí nejpozději při zúčtování mezd za měsíc prosinec daného roku (27).

2.4.12 Poskytování občerstvení a nápojů na pracovišti

Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům různé občerstvení a nápoje na pracovišti. Na straně zaměstnance je v souladu s § 6 odst. 9 písm. b) ZDP poskytnuté občerstvení na pracovišti osvobozené od daně z příjmu, na straně zaměstnavatele se jedná ve smyslu § 25 odst. 1 písm. t) ZDP o nedaňový výdaj. V případě poskytnutí finančního příspěvku na nákup občerstvení se na straně zaměstnance jedná o zdanitelný příjem, který musí být rovněž zahrnut do VZ SZPP a u zaměstnavatele se bude jednat opět o nedaňový výdaj (4, s. 142 - 144).

Nealkoholické nápoje poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům je pro správnou daňovou analýzu třeba rozdělit do 3 skupin, a to na ochranné nápoje, pitnou vodu a ostatní nealkoholické nápoje. Ochranné nápoje a pitná voda slouží k ochraně zdraví zaměstnanců v horkých a chladných provozech, přičemž jejich poskytování nařizuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Na straně zaměstnance nejsou ve smyslu § 6 odst. 7 písm. b) ZDP předmětem daně z příjmu a na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem ve smyslu § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP. Ostatní nealkoholické nápoje (káva, čaj, džusy, minerálky)

poskytované v nepeněžní formě jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu v souladu s § 6 odst. 9 písm. c) ZDP a u zaměstnavatele jsou daňově neúčinné v souladu s § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP (3, s. 117).

V případě poskytnutí finančního příspěvku na nákup nealkoholických nápojů se na straně zaměstnance bude jednat o zdanitelný příjem, který bude zahrnut do VZ SZPP. Na straně zaměstnavatele lze využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a pokud bude toto plnění ošetřeno v pracovní, kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise, lze výdaje uplatnit jako daňově účinné (4, s. 145).

2.4.13 Výdaje na provoz zařízení péče o děti

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat určité výhody v souvislosti s návštěvou jejich dětí v předškolním zařízení. Jedná se např. o případ provozování vlastního předškolního zařízení, nebo o poskytování příspěvku zaměstnancům na úhradu pobytu dítěte v předškolním zařízení jiného provozovatele (4, s. 150).

Daňový režim na straně zaměstnance je závislý na skutečnosti, zda se zaměstnavatel rozhodne uplatnit výdaje spojené s provozováním vlastního předškolního zařízení, nebo příspěvky na provoz předškolního zařízení zajišťovaný jiným subjektem pro děti jeho zaměstnanců jako výdaje daňové, či nikoliv. Pokud zaměstnavatel uplatní tyto výdaje v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. zw) jako výdaje daňové, pak se bude u zaměstnance jednat o zdanitelný příjem podléhající i SZPP. O zdanitelný příjem na straně zaměstnance s povinností odvodu SZPP se bude rovněž jednat v případě poskytnutí peněžního příspěvku zaměstnanci na pobyt jeho dítěte v předškolním zařízení jiného provozovatele. Pokud však zaměstnavatel uplatní výše uvedené výdaje z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo jako výdaje nedaňové a bude se jednat o nepeněžní plnění, pak bude tento příjem u zaměstnance osvobozen podle § 6 odst. 9 písm. d) bod 2 ZDP (17, s. 231).

2.4.14 Příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci

Lze konstatovat, že benefity ve formě příspěvků zaměstnavatele na kulturní, sportovní vyžití a rekreaci jsou zaměřeny zejména na posílení rovnováhy pracovního a soukromého života zaměstnanců s akcentem na jejich volnočasové aktivity. Na straně zaměstnance jsou nepeněžní plnění osvobozeny od daně ve smyslu § 6 odst. 9 písm. d) ZDP za předpokladu, že na straně zaměstnavatele je toto plnění hrazeno z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů, přičemž při poskytnutí rekreace je u zaměstnance osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 tis. Kč za rok. V případě poskytnutí peněžního příspěvku se bez ohledu na výši úhrady vždy jedná o zdanitelný příjem zaměstnance podléhající SZPP (12, s. 46 - 47).

Na straně zaměstnavatele při poskytnutí nepeněžního plnění se jedná v souladu s § 25 odst. 1 písm. h) ZDP o nedaňový náklad. V případě peněžního plnění lze aplikovat znění ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a klasifikovat tento výdaj jako daňově účinný, a to za předpokladu, že právo zaměstnance na úhradu plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy (12, s. 48).

2.5 Zaměstnanecké benefity z pohledu DPH

Následující kapitola řeší dopady zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty (dále jen ZDPH) na poskytování zaměstnaneckých benefitů. V případě poskytování benefitů formou příspěvku na závodní stravování, prodeje zboží, výrobků a služeb za sníženou cenu nebo zvýhodněného ubytování či dopravného je daňové řešení výše uvedených titulů z pohledu DPH poměrně příznivé, což prakticky znamená, že pokud zaměstnanec neobdrží danou výhodu bezplatně, ale za poskytnutá plnění uhradí zvýhodněnou cenu, zaměstnavatel má u souvisejících plnění nárok na plný odpočet DPH na vstupu a na výstupu odvede DPH pouze z přijaté úplaty a nikoliv z ceny obvyklé jak vyplývá z ustanovení § 36 odst. 1 ZDPH (24).

Pokud jsou však nepeněžní benefity poskytovány zcela bezplatně a jejich poskytování nesouvisí s ekonomickou činností zaměstnavatele, pak zaměstnavateli nevzniká ve smyslu

§ 72 odst. 1 ZDPH nárok na odpočet daně, pokud však odpočet uplatní, vzniká mu povinnost odvést DPH na výstupu podle ustanovení § 36 odst. 6 ZDPH. V případě možnosti využívat vzdělávací zařízení se daňový režim odvíjí od toho, zda příslušné plnění souvisí s ekonomickou činností zaměstnavatele. V případě že souvisí, má zaměstnavatel nárok na odpočet DPH na vstupu a nevzniká mu povinnost dodanění na výstupu, pokud nesouvisí, nemá nárok na odpočet daně na vstupu. Nárok na odpočet DPH zaměstnavateli rovněž nevzniká při nákupu např. vstupenek na volnočasové aktivity od třetích osob za účelem jejich bezplatného poskytnutí svým zaměstnancům (28).

V případě poskytnutí nepeněžních darů ve formě zboží nebo výrobků, které zaměstnavatel nakupuje/vyrábí v rámci své ekonomické činnosti, lze předpokládat uplatnění odpočtu DPH, neboť v době pořízení není zpravidla jisté, že daný předmět použije jako dar. V těchto případech je poskytnutí daru zdanitelným plněním s povinností odvést DPH na výstupu, a to z pořizovací či výrobní ceny předmětu daru. V případě nákupu daru za účelem jeho poskytnutí zaměstnanci nemá zaměstnavatel nárok na odpočet DPH na vstupu, přičemž mu již nevzniká povinnost odvodu daně na výstupu. Pokud zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům použití motorového vozidla i k privátním účelům a nepožaduje za spotřebované pohonné hmoty při soukromých cestách úplatu, musí buď krátit odpočet DPH z pořízených pohonných hmot na vstupu, nebo musí odvést DPH ze soukromě spotřebovaných pohonných hmot na výstupu (28).

Při poskytnutí nepeněžního benefitu ve formě bezplatného zajištění dopravy do a ze zaměstnání a ubytování lze v obecné rovině konstatovat, že nárok na odpočet nevzniká, neboť se nejedná o přijaté plnění ve vazbě na ekonomickou činnost zaměstnavatele. Výjimkou z uvedeného mohou být případy, kdy z objektivních příčin zaměstnavatel zajišťuje dopravu zaměstnanců na pracoviště, a to např. z důvodu obtížné dopravní dostupnosti (30, s. 2 - 8).

Tento názor lze vyvodit i ze stanoviska Evropského soudního dvoru v případě C-258/95 Julius Fillibeck Söhne GmbH & Co. KG v Finanzamt Neustadt, který potvrdil, že doprava zaměstnanců na běžně dostupné pracoviště je jeho soukromou záležitostí, a proto toto

plnění podléhá DPH. Nicméně bylo rovněž potvrzeno, že služby poskytnuté bezplatně zaměstnancům nemusí podléhat DPH, a to v případě, kdy zájem podniku ve vazbě na specifika daného případu převažuje nad soukromým prospěchem zaměstnance jako příjemce bezplatného plnění (28).

V případě poskytnutí motorového vozidla pro služební a soukromé účely, které je zahrnuto v obchodním majetku zaměstnavatele, vzniká zaměstnavateli v souladu s § 75 odst. 2 ZDPH od 1. 4. 2011 nárok na odpočet daně pouze v poměrné výši odpovídající rozsahu využití pro jeho ekonomické činnosti s povinností úpravy odpočtu daně podle § 78 ZDPH v roce pořízení vozidla a následujících čtyřech letech. V případě pořízení motorového vozidla formou operativního leasingu vzniká při uplatnění plného odpočtu DPH na vstupu a použití vozidla pro soukromé účely povinnost odvést DPH na výstupu ve smyslu § 14 odst. 4 ZDPH. Alternativní možností je poměrné krácení daně na vstupu (29, s. 27 - 29).

V případě poskytnutí peněžních benefitů se nejedná o zdanitelné plnění a tudíž zaměstnavateli nevzniká žádná daňová povinnost z titulu ZDPH. Analogicky se postupuje v případě poskytnutí poukázek na stravování s vyznačenou jmenovitou hodnotou, které nepodléhají DPH, neboť se jedná o platební prostředek nahrazující peníze (30).

2.6 Účetní aspekt zaměstnaneckých benefitů u podnikatelů

Pokud je zaměstnavatel poskytující zaměstnavatelské benefity účetní jednotkou, je nutné výdaje (náklady) na zvýšenou péči o své zaměstnance správně zaúčtovat, a to v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, vyhláškou č. 500/2002 Sb., pro podnikatele a Českými účetními standardy pro podnikatele. Zatímco benefity mzdového charakteru nad rámec sjednané mzdy jako např. mzda na dovolenou, Vánoce, nejružnější typy příplatků a odstupného nad zákonné minimum, jakož i veškeré peněžité formy odměn věrnostního a stabilizačního charakteru zvyšující mzdu zaměstnanců se účtují MD 521 - Mzdové náklady / D 331 - Zaměstnanci, účtování ostatních zaměstnaneckých

výhod závisí na skutečnosti, zda podnikatelský subjekt uplatňuje fondový systém, což prakticky znamená, jestli tvoří sociální fond či nikoliv (4, s. 212).

V případě, že účetní jednotka sociální fond netvoří, je účtováno výsledkově na vrub účetních nákladů s využitím účtů 528 - Ostatní sociální náklady, kde jsou účtovány daňově neúčinné náklady a účtu 527 - Zákonné sociální náklady, kde se účtují daňové náklady. Účtování s využitím sociálního fondu je rozvahové a v praxi jsou obvykle používány účty 423 - Statutární fondy, a to v případě, že tvorba a čerpání fondu je upravena vnitropodnikovým dokumentem jako společenská smlouva či stanovy, nebo účtu 427 - Ostatní fondy, a to v případě rozhodnutí o tvorbě fondu valnou hromadou (4, s. 212).

Sociální fond, bez ohledu zda se jedná o účet 427 či 423, je tvořen z disponibilního zisku či nerozděleného zisku minulých let. Jedná se o následující souvztažnosti:

MD 431 / D 423 (427) - tvorba sociálního fondu ze zisku,

MD 428 / D 423 (427) - tvorba sociálního fondu z nerozděleného zisku minulých let (31, s. 282).

Čerpání sociálních fondů za realizované dodavatelské služby se účtují následovně:

MD 423 (427) / D 211 (221) - přímé čerpání fondu, např. nákup permanentek do fitness, sauny, lístků do divadla, vitamínů a doplňků stravy posilující imunitní systém za hotové,

MD 423 (427) / D 321 (325,379) - nákup na fakturu např. při pořízení ozdravného pobytu v lázních, zahraniční či tuzemské rekreace, masáže, očkování proti chřipce (29, s. 283).

Plnění směřující ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců, která jsou dle ZDP daňově uznatelným nákladem, např. příspěvky na ubytování, dopravu do a ze zaměstnání, příspěvky na penzijní a životní pojištění jsou účtovány následovně:

MD 527 / D 321 (325, 379) - výkony pořízené dodavatelsky,

MD 527 / D 331 – příspěvek na penzijní a životní pojištění,

MD 527 / D 211 - výkony pořízené dodavatelsky, které jsou hrazeny hotově,

MD 527 / D 586 - výkony pořízené ve vlastní režii (31, s. 310).

V případě, že zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců není daňově uznatelným nákladem dle ZDP a je účtováno o těchto nákladech výsledkově

např. nepeněžní příspěvek na rekreaci, estetické zdravotní výkony, nákup vitamínů, jsou obvykle používány následující souvztažnosti:

MD 528 / D 321 (325, 379) - výkony pořízené dodavatelsky,

MD 528 / D 211 - výkony pořízené dodavatelským způsobem hrazené v hotovosti,

MD 528 / D 586 - výkony pořízené ve vlastní režii (31, s. 310).

V případě účtování stravenek (cenin) pro závodní stravování lze využít jak výsledkový přístup v případě, kdy zaměstnavatel netvoří sociální fond, tak kombinaci výsledkového a rozvahového přístupu v případech tvorby sociálního fondu, jak znázorňují následující účetní souvztažnosti:

MD 527 (55 % z ceny - daňově uznatelný náklad) a MD 528 (45 % z ceny - nad limit uznatelných nákladů) / D 213 - prodej stravenek zaměstnancům bez sociálního fondu,

MD 527 (55 % z ceny - daňově uznatelný náklad) a MD 423 (45 % z ceny - nad limit uznatelných nákladů) / D 213 - prodej stravenek zaměstnancům ze sociálního fondu (3, s. 113).

V případě spoluúčasti zaměstnance je úplata od zaměstnance účtována na vrub účtu skupiny 331 - Zaměstnanci, nebo 335 - Pohledávky za zaměstnanci (3, s. 113).

2.7 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

V průběhu roku 2015 realizovala NN pojišťovna a penzijní společnost ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR již devátý průzkum zaměstnaneckých výhod. Z průzkumu mezi 110 tuzemskými zaměstnavateli ze všech odvětví, velikostí i regionů vyplývá (59 b), že vliv růstu ekonomiky České republiky a lepší se ekonomická situace českých firem se pozitivně projevuje na nabídce zaměstnaneckých výhod, kdy společnosti v Česku jich poskytují v průměru 12, což je o dvě více než tomu bylo v roce předešlém (32).

Jak vyplývá z **přílohy č. 1 - Trend poskytování zaměstnaneckých benefitů v letech 2010 – 2015**, která uvádí v % poskytování nejčastějších benefitů tuzemskými firmami, nejobvyklejší zaměstnaneckou výhodou v Česku je již dlouhodobě mobilní telefon, který

k soukromým účelům mohou využívat zaměstnanci v 88 % českých firem. Dalšími velmi populárními benefity jsou vzdělávání, nápoje na pracovišti, lékařské prohlídky či příspěvky na penzijní připojištění, kdy zmíněné benefity jsou nabízeny více než třemi čtvrtinami zaměstnavatelů (59 b). Právě spoření na penzi společně s životním pojištěním zaznamenaly největší meziroční nárůst, a to o 9 %, resp. 11 % (58). Na popularitě taktéž získávají příspěvky na vzdělávání, zejména pak výuka cizích jazyků, kdy se nejedná pouze o angličtinu, nýbrž kupříkladu 44 % zaměstnavatelů nabízí svým zaměstnancům taktéž kurzy němčiny a 25 % ruštiny (33).

Naopak pokles lze vyzorovat u věčných benefitů, např. u stravenek se jednalo o 2 %, podobně jako u věčných odměn či různých poukázek. Dle tvůrců výzkumu jsou tyto benefity s krátkodobou hodnotou zaměstnanci považovány do velké míry za samozřejmost, což odporuje dnešnímu trendu, který se snaží lidem ukázat, že zaměstnavateli na zaměstnancích záleží a že dbá o jejich budoucnost (33).

Rozdíly mezi poskytováním zaměstnaneckých benefitů lze vyzorovat i s ohledem na místní příslušnost konkrétního zaměstnavatele. Zatímco na Moravě firmy poskytují průměrně zaměstnancům 13 benefitů, v Čechách je to přibližně 11,5 benefitu a v Praze dokonce pouze 10 zaměstnaneckých výhod (34).

Rozdíly pak lze registrovat i v částkách, které firmy vydají za své zaměstnance prostřednictvím benefitů. Celorepublikový průměr činí 10 - 15 tis. Kč u řadového zaměstnance a nižšího managementu, 15 - 20 tis. Kč u středního managementu a částku v rozmezí 20-30 tis Kč pro top management. I zde je možné vidět odchylky v regionech, zatímco na Moravě na nižší management připadá částka ve výši 20 - 30 tis. Kč a na vrcholový dokonce 41 - 50 tis. Kč, Čechy kopírují ve stejných kategoriích celostátní průměr (34).

2.8 Dotazování jako technika sběru dat

Dotazování je jednou z významných sociologických technik k získávání informací. Tato metoda je založena na kladení otázek, a to ve formě písemné, kdy se jedná o dotazník, nebo

mluvené, v tomto případě jde o rozhovor. Základním předpokladem úspěšného sběru informací je tedy správná formulace otázek, kterou lze vymezit pěti zásadami. Jedná se o zásadu srozumitelnosti otázek, kdy každá otázka musí být srozumitelná všem, dále pak o zásadu jednoznačnosti, kdy je nezbytné, aby bylo zcela jasné, na co se otázka ptá, další zásadou je psychologická přijatelnost otázky, tedy se nelze ptát na společensky nevhodné otázky, popř. využívat eufemismů a taktních formulací k jejich zjemnění, dále pak nelze pokládat otázky sugestivně a v neposlední řadě je nutné brát v potaz zásadu oprávněnosti použití dotazu, tedy je nutné si odpovědět, proč daná otázka je vůbec pokládána (35, s. 99 - 102).

V souvislosti s tvorbou otázek je nezbytné také uvést, které typy otázek lze při dotazování užít. Typy a druhy otázek lze členit z mnoha kritérií, jedním z nejzákladnějších je míra standardizace otázek. Zde lze otázky rozčlenit na volné (též otevřené nebo nestandardizované), které respondentovi nenabízejí žádnou variantu odpovědi, ten tak má volný prostor k vyjádření se, protikladem jsou otázky uzavřené (též standardizované), kdy respondent má na výběr z nabízených variant. Poslední z možností jsou otázky polootevřené (též polouzavřené), které obsahují soubor nabízených odpovědí a dále i možnost odpovědět vlastní variantou. Uzavřené otázky lze ještě dále dělit na dichotomické, kdy lze označit jen jednu z nabízených možností a dále polytomické (též kafetérie), na které lze odpovědět označením více nabízených variant. Dále lze rozlišovat otázky meritorní, kterými získáváme potřebné informace a údaje, otázky filtrační, jež rozčleňují dotazované osoby dle kritéria, zda a do jaké míry se mohou k dané problematice vyjádřit a nebo také otázky kontrolní, které se užívají u zvláště důležitých proměnných, kdy může být dotaz položen v obměněné podobě i vícekrát a následné odpovědi jsou porovnávány (35, s. 102 - 106).

Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření je nejrozšířenější metodou kvantitativního výzkumu, které umožňuje měření sociálních jevů a jejich následnou analýzu pomocí matematických modelů a statistických technik. Dotazníkové šetření lze provádět větším množstvím způsobů,

a to zejména ústně, telefonicky, zasláním či on-line skrze internet a e-mail. Při šetření jsou využívány tři typy dotazníků, které se liší užitím rozdílných typů otázek, jež jsou používány při dotazování. Jedná se tedy o standardizované, otevřené a polostrukturované dotazníky (36, s. 62 - 63).

Základním předpokladem pro správnost dotazníkové šetření je stanovení reprezentativního vzorku, jelikož často není možné zkoumat názory všech zúčastněných lidí, proto se přistupuje k výběru menšího vzorku, kdy v případě správného určení lze výsledky zobecnit na celou zkoumanou skupinu. Toho lze dosáhnout za předpokladu, že tento vzorek je pro celkovou populaci typický (36, s. 64).

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ

Následující analytická část bakalářské práce je zaměřena na představení společnosti Ecolab Hygiene s.r.o., dále pak na analýzu benefitů, které společnost svým zaměstnancům poskytuje a v závěrečné části bude provedeno dotazníkové šetření s cílem zjištění spokojenosti zaměstnanců se současným systémem poskytování benefitů, a to i s ohledem na případné návrhy k zefektivnění celého systému v návaznosti na daňovou úsporu na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

3.1 Charakteristika společnosti

Jméno společnosti: Ecolab Hygiene s.r.o.

Vznik společnosti: 29. prosince 1992

Sídlo společnosti: Hlinky 118, 603 00 Brno

Základní kapitál: 4 500 000 Kč

IČO: 46995935

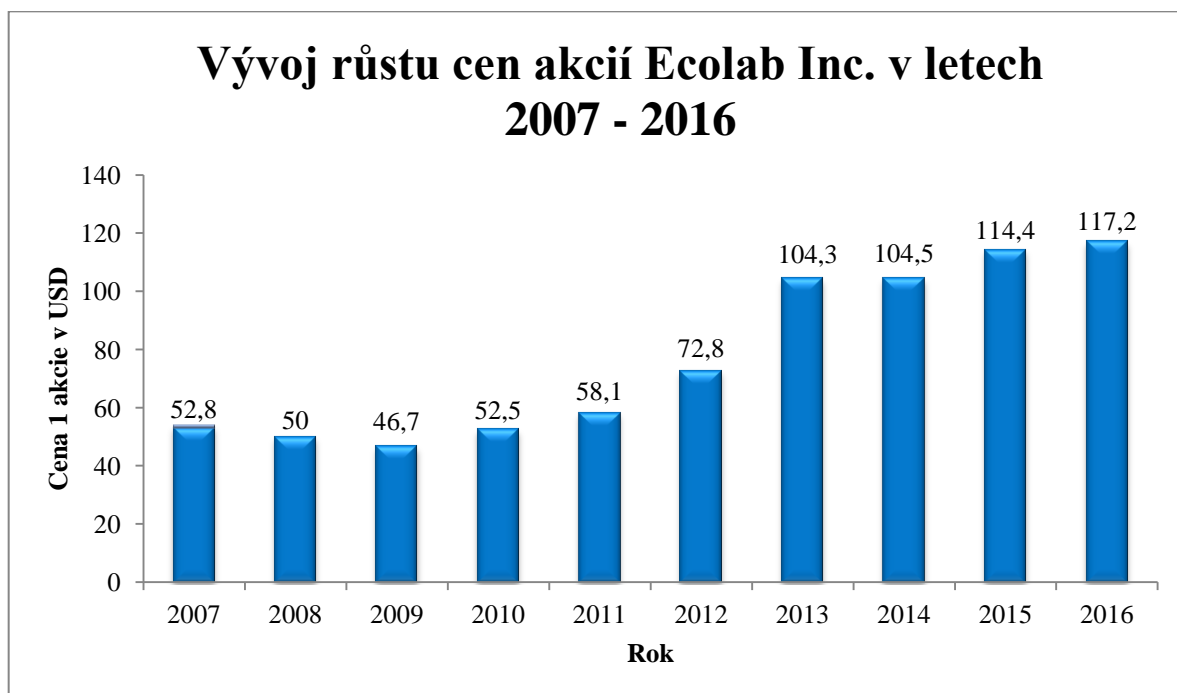
Právní forma: Společnost s ručením omezeným (37).

Společnost Ecolab Hygiene s.r.o. se v České republice zabývá komplexními sanitačními programy pro profesionální uživatele, které jsou individuálně přizpůsobené potřebám a požadavkům jednotlivých provozů v nejrůznějších oblastech podnikání. Jedná se o jednoho z nejvýznamnějších prodejců sanitačních, čistících a desinfekčních prostředků na českém trhu. Hlavní činností společnosti je nákup a prodej dezinfekčních, čistících a sanitačních prostředků (38).

Vlastníky společnosti jsou společnost Ecolab NL 10 B. V., se sídlem Nieuwegeinu, která je zapsaná v Nizozemském království a vlastní obchodní podíl ve výši 1/225 a dále

společnost ECOLAB BVBA se sídlem v Tessenderlu, zapsaná v Belgii, vlastní obchodní podíl ve výši 224/225 (37).

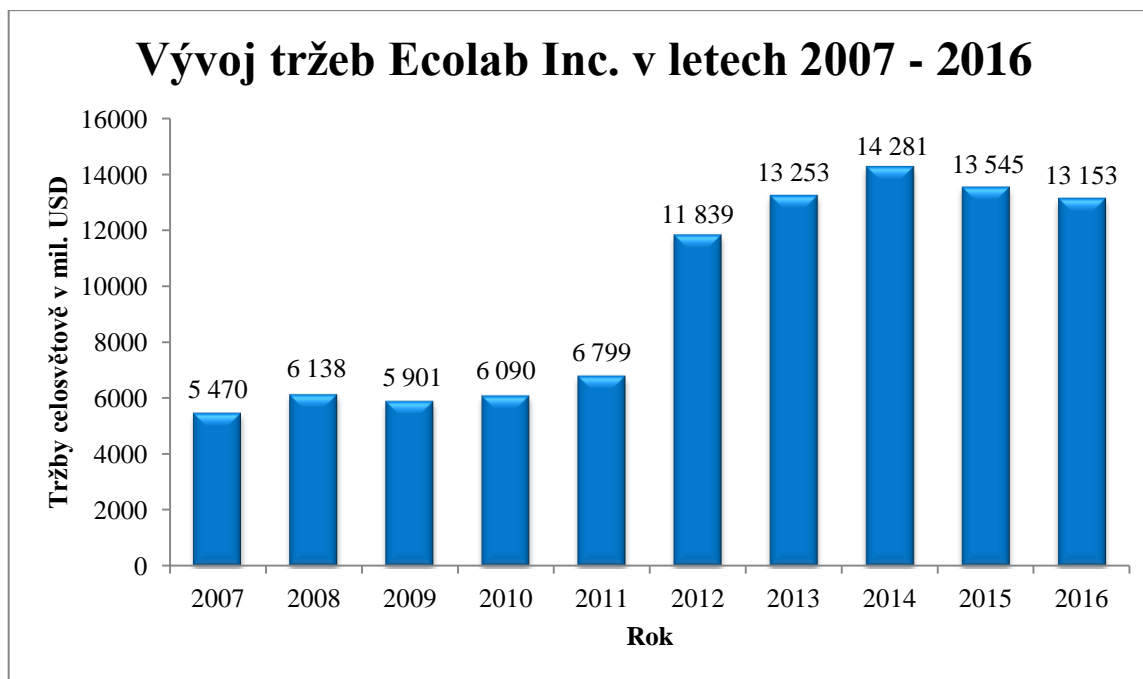
Ovládající společností je Ecolab Inc., založená v roce 1923 se sídlem v St. Paul Minnesota. V současnosti skupina působí ve více než 170 zemích světa a zaměstnává přes 48 tis. zaměstnanců. Vlastnická struktura Ecolab Inc. je rozdělena do většího počtu menších akcionářů, přičemž akcie společnosti jsou obchodovány na Newyorské burze. Nejvýznamnějším akcionářem je Bill Gates, který přes svoji společnost Cascade Investment LLC vlastní akcie v hodnotě 9,75% společnosti, přičemž právě akcie Ecolab Inc. patří v Gatesově portfoliu mezi dlouhodobě jedny z nejdynamičtěji rostoucích. Vývoj cen akcií společnosti v posledních 10 letech lze shrnout v následujícím grafu (39) (40) (41).



Graf 1: Vývoj růstu cen akcií Ecolab Inc. v letech 2007 - 2016 (Vlastní zpracování dle 39)

Z výše uvedeného grafu je patrné, že ceny akcií společnosti mezi roky 2010 a 2013 dosahovaly velmi dynamického růstu, který byl v posledních letech zpomalen, růst však stále přetrvává. Velmi dobrých ekonomických výsledků dosahuje společnost

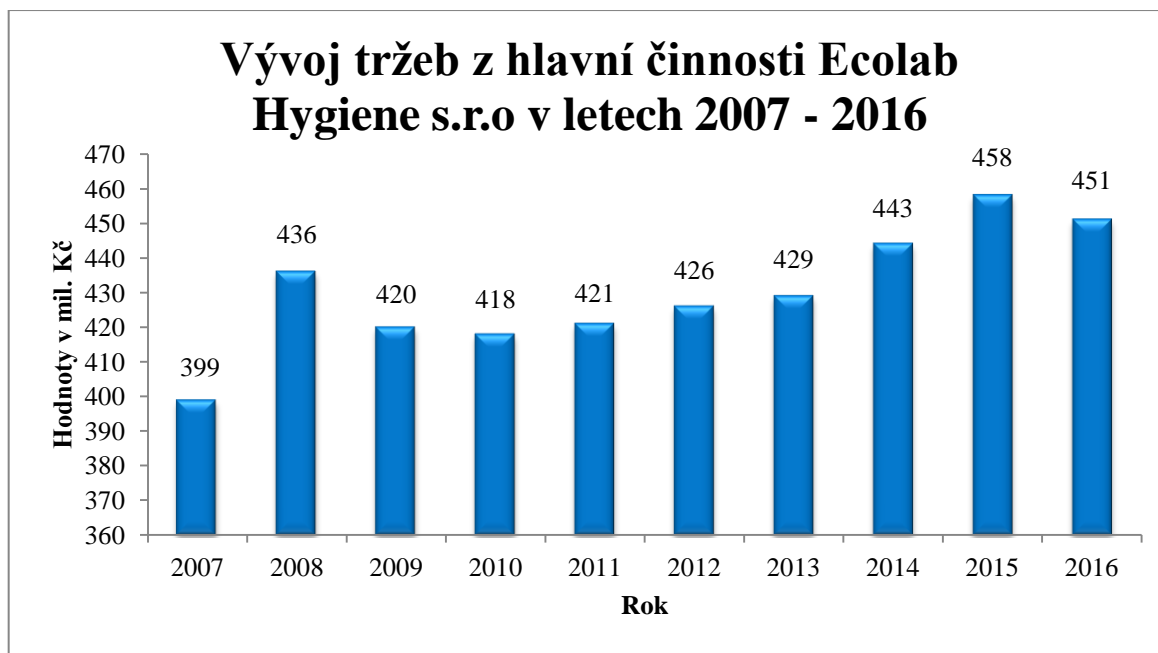
i v oblasti růstu tržeb, a to i v dobách ekonomické krize, která propukla v roce 2008. Níže uvedený graf znázorňuje vývoj tržeb Ecolabu za posledních 10 let (39).



Graf 2: Vývoj celosvětových tržeb Ecolab Inc. v letech 2007 - 2016 (Vlastní zpracování dle 39)

Česká dceřiná společnost Ecolab Hygiene s.r.o. je zařazena v rámci světové struktury skupiny do regionu Central and Eastern Europe (CEE) čítající 21 zemí. Řídící ústředí regionu CEE se nachází ve Vídni. V rámci makroregionu pak CEE spadá pod Europe, the Middle East and Africa (EMEA), který je řízen z centrály v Curychu (42).

Stejně jako celosvětové tržby celé skupiny i Ecolab Hygiene s.r.o. vykazuje v této oblasti dlouhodobě velmi dobrých výsledků. Mírný propad v tržbách byl zaznamenán v letech 2009 a 2010, které byly nejvíce poznamenány ekonomickou krizí. V následujících obdobích se však již navrátil trend rostoucích tržeb společnosti, který byl přerušen pouze v roce minulém, a to zejména z důvodu rozhodnutí vedení makroregionu EMEA o zrušení prodeje úklidových strojů, které ročně činilo částku přesahující 10 mil. Kč. Vývoj tržeb společnosti v posledních 10 letech je graficky zachycen níže (42) (43) (44) (45) (46) (47).



Graf 3: Vývoj tržeb Ecolab Hygiene s.r.o v letech 2007 - 2016 (Vlastní zpracování dle 42, 43, 44, 45, 46, 47)

Příznivý vývoj tržeb ve vazbě na vysoké marže, které činily v roce 2016 57 %, má pozitivní dopad na hospodářský výsledek a finanční stabilitu společnosti, o čemž svědčí skutečnost, že společnost si plní řádně a včas své závazky ke státním institucím, nevykazuje vůči svým dodavatelům závazky po splatnosti více jak 30 dní, a v pasivech společnosti nejsou v hodnoceném období závazky z titulu bankovních úvěrů či zápůjček. V neposlední řadě je třeba zmínit fakt, že v letech 2012 – 2016 vyplatila svým vlastníkům podíly na zisku ve výši 53 mil. Kč (42).

Z hlediska kategorizace účetních jednotek společnost Ecolab Hygiene s.r.o. se řadí v roce 2016 mezi **střední účetní jednotky**, když **na základě výsledků dosažených k 31. 12. 2015** splňuje všechna tři kritéria středního podniku. Počet zaměstnanců je v intervalu mezi 50 - 250 zaměstnanci, konkrétně průměrný počet zaměstnanců činil 57 osob, úhrn čistého obratu činil 463 mil. Kč, tedy převyšující 200 mil. Kč a zároveň nedosahující hodnoty 1 mld. Kč a v neposlední řadě netto aktiva ve výši 150 mil. Kč převyšují hodnotu 100 mil. Kč a nepřekračují výši 500 mil. Kč. Na základě uvedených údajů společnost má povinnost sestavovat rozvahu, výkaz zisku a ztráty i přílohu v plném

rozsahu. Dále pak dle zákona musí společnost povinně sestavovat přehled o finančních tocích, přehled o změnách kapitálu i výroční zprávu a má povinnost mít ověřenou účetní závěrku auditorem. Auditorskou společností je PricewaterhouseCoopers Audit, s. r. o. (42) (47) (48).

3.1.1 Organizační struktura

Veškeré obchodní aktivity společnosti jsou realizovány v působnosti pěti obchodních divizí. Jedná se o divize Institutional, Health Care, Textile Care, Food&Beverage a Food Retail Service (38).

Divize Institutional se rozděluje na subdivizi HORECA, která nabízí pro oblast veřejného stravování a ubytování komplexní sortiment mycích, čisticích, pracích a dezinfekčních prostředků, a to včetně dávkovacích systémů pro kuchyně a malé prádelny. Hlavními odběrateli této divize jsou např. cateringové společnosti, restaurace nebo také hotely. Další subdivizí je BSC, která nabízí odběratelům přípravky a zařízení k úklidu objektů, od čištění a ošetřování podlahových krytin a veškerých předmětů a ploch po vybavení sanitárních zařízení. Zákazníci divize jsou především úklidové společnosti, ubytovací zařízení či obchodní řetězce. Divize Institutional dosáhla v roce 2016 obratu ve výši 126 mil. Kč (38) (42).

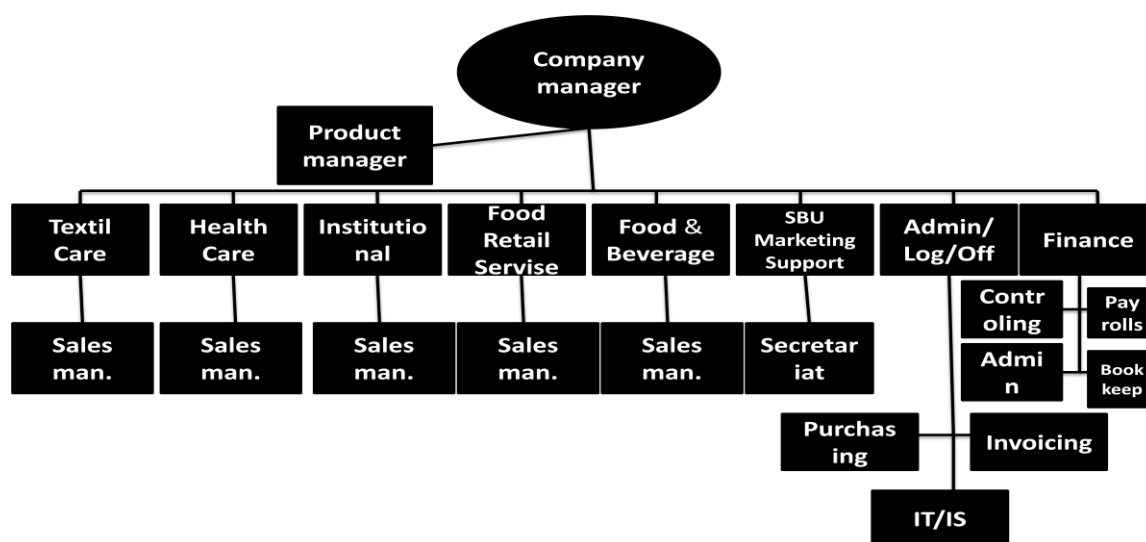
Divize Textil Care je nejmenší z divizí společnosti. Je specializována na poskytování přípravků zajišťující kvalitní výsledky při příznivých energetických i materiálních nákladech, a to v souladu s požadavky na ochranu životního prostředí v profesionálních prádelnách. V roce 2016 obrat této divize činil 12 mil. Kč (38) (42).

Divize Health Care nabízí dezinfekční a čisticí přípravky nemocnicím a jiným zdravotnickým zařízením. Jedná se převážně o přípravky pro dezinfekci nástrojů a ploch, rukou a pokožky, doplněné mycími a ošetřujícími prostředky, dávkovači a dalšími pomůckami. V roce 2016 obrat této divize činil 127 mil. Kč (38) (42).

Divize Food Retail Service je nejnovější z divizí. Divize poskytuje obchodním řetězcům nákladově výhodné a bezpečné způsoby v otázkách sanitace a čištění. Obratově se jedná o jednu z nejmenších divizí, jejíž obrat v roce 2016 činil 16 mil. Kč (38) (42).

Divize Food&Beverage poskytuje svým odběratelům čistící a dezinfekční prostředky, které jsou používány při sanitaci provozů na výrobu potravin a nápojů, mléka a mléčných výrobků, v zemědělství, ve farmaceutickém průmyslu či při výrobě kosmetiky. Obrat této divize v roce 2016 dosáhl 170 mil. Kč (38) (42).

Společnost Ecolab Hygiene je rozdělena na 5 divizí (popsané výše) a dalších několik oddělení. V čele společnosti stojí Company manager, který zastává funkci ředitele, jednatele a vedoucího oddělení logistiky a IT. Každá z pěti divizí je řízena vedoucím divize, pod kterého spadají jednotliví obchodní zástupci a jejich asistenti. Samostatnou funkcí je Product manager, který se stará o kontrolu kvality prodávaného zboží. Oddělení SBU Marketing Support vykonává činnosti spojené s podporou prodeje, přičemž se jedná o vedoucí divizí a jejich asistenty. Oddělení Administration/Logistics/Office je řízeno jednatelem a dělí se na nákupní a fakturační úsek a oddělení informačních technologií. Finanční oddělení je řízeno controllerem společnosti. Dalšími členy oddělení jsou hlavní účetní, účetní a mzdová účetní. Celé organizační schéma je znázorněno níže (42).



Obr. 2: Organizační struktura Ecolab Hygiene s.r.o. (Vlastní zpracování dle 42)

3.1.2 Zákazníci

Přesto, že odvětví, ve kterém Ecolab Hygiene s.r.o. v České republice realizuje svoji činnost, vykazuje znaky velmi konkurenčního prostředí, společnost dlouhodobě patří mezi nejvýznamnější firmy ve svém oboru. Naprostá většina tržeb (99,75 %) je realizována v České republice. Největší odběratelé jednotlivých divizí jsou uvedeni níže v tabulce č. 2 (42).

Tab 2: Seznam odběratelů společnosti dle divizí (Vlastní zpracování dle 42)

Název divize	Nejvýznamnější odběratelé
Food Retail Service	Tesco, Kaufland, Billa
Food&Beverage	Plzeňský Prazdroj, Coca-Cola, Madeta a.s.
Health Care	Promedica Praha group, a.s., Perfect Distribution a.s.
Institutional	Sodexo Česká republika a.s., Hotel Hilton, Orea hotels,s.r.o.
Textil Care	Berendsen Textil Servis, s.r.o.

3.1.3 Zaměstnanci

Společnost Ecolab Hygiene s.r.o. zaměstnávala k 1. 1. 2017 55 zaměstnanců, z čehož tři pětiny tvořili muži (33 zaměstnanců) a dvě pětiny ženy (22 zaměstnankyň). Věková struktura zaměstnanců společnosti je vyčíslena níže v tabulce č. 3 (42).

Tab 3: Věková struktura společnosti (Vlastní zpracování dle 42)

Věková skupina	30 let a méně	31-40 let	41-50 let	51-60 let	61 let a více
Počet zaměstnanců	0	9	22	22	2

Z výše uvedeného vyplývá, že většina zaměstnanců se nachází ve věkovém rozpětí 40 - 60 let, což svědčí spíše o starším kolektivu zaměstnanců, jak i vyplývá ze skutečnosti, že společnost nezaměstnává žádného zaměstnance pod 30 let (42).

Pracovní pozice zaměstnanců odpovídají jedné ze čtyř skupin pracovního zařazení. Společnost zaměstnává 6 vrcholových manažerů, 5 pracovníků středního managementu, 28 obchodních zástupců a 16 administrativních pracovníků. Průměrná měsíční mzda v roce 2016 činila 73 tis. Kč, tedy více než 2,5násobek průměrné mzdy v České republice za rok 2016. Společnost na mzdových nákladech bez odstupného a ostatních osobních nákladů, v roce 2016 vynaložila celkem 49,97 mil. Kč (42) (47) (48).

3.2 Analýza společností poskytovaných zaměstnaneckých benefitů

V následující podkapitole jsou popsány veškeré relevantní zaměstnanecké benefity, které společnost Ecolab Hygiene s.r.o. svým zaměstnancům poskytuje. Popis se skládá především z vysvětlení samotného benefitu, uvedení vnitřního předpisu, který plnění zaměstnancům garantuje, dále pak podmínky pro čerpání a výši plnění a v neposlední řadě v případě možnosti i konkrétní vyčíslení nákladů společnosti na daný benefit za posledních 5 let. Analýza zaměstnaneckých benefitů je zpracována za roky 2012 - 2016, a to na základě auditovaných a zveřejněných výsledků v letech 2012 - 2015 a analýza za rok 2016 vychází z auditovaných, ale k datu předložení bakalářské práce dosud nezveřejněných výsledků. Při zpracování analýz byly využity údaje z účetních závěrek, hlavní knihy, obrátové předvahy, knih analytické evidence, mzdových rekapitulací a nákladových středisek v jednotlivých letech, přičemž sazba daně z příjmu právnických osob činí 19 %, pojistné na SZPP činí 34 % a při kalkulaci je rovněž brát zřetel na institut maximálního vyměřovacího základu.

3.2.1 Pracovní prostředí

Za zaměstnanecký benefit lze považovat i výdaje vynaložené společností na zlepšení pracovního prostředí. Zaměstnanci s pravidelným pracovištěm na adrese sídla společnosti

oceňují zejména jeho velmi dobrou dopravní dostupnost v blízkosti centra města Brna, možnost parkování a stravování přímo v moderním areálu Office Centra obklopeném parkem s výhledem do zeleně. Všechny kanceláře jsou klimatizované a prostorné, přičemž obsazenost kanceláří činí maximálně čtyři osoby. Součástí administrativních prostor je i zasedací místnost a dvě kuchyňky komplexně vybavené varnými konvicemi, mikrovlnnými troubami, kávovary, aquamaty a myčkou nádobí. Z pohledu daně z příjmu jsou veškeré výše uvedené výdaje pro společnost daňově účinné a na zaměstnance nemají tato naturální plnění žádný daňový dopad (42).

3.2.2 Penzijní připojištění

Výše příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem a podmínky jeho poskytování jsou aktuálně ošetřeny ve vnitropodnikové směrnici č. 1/2014. Směrnice definuje, že nárok na poskytování příspěvku náleží každému zaměstnanci, který je v hlavním pracovním poměru, a to při splnění podmínky délky trvání hlavního pracovního poměru po dobu minimálně 12 měsíců. Další nutnou podmínkou je písemná žádost zaměstnance o poskytnutí příspěvku, z čehož vyplývá, že se jedná o dobrovolný benefit, který je však čerpán všemi zaměstnanci, kteří splnili podmínky pro jeho poskytnutí, s výjimkou jednoho. Výše příspěvku činí 3 % ze mzdy a náhrady mzdy za dovolenou zúčtovaných zaměstnanci v příslušném měsíci a je poukazován měsíčně zaměstnavatelem na účty zaměstnanců u penzijního fondu v termínu určeném pro výplatu mzdy (42) (50).

Z výše uvedeného vyplývá, že společnost udržuje výši 3 % příspěvku, který odpovídal daňově účinným nákladům ve smyslu § 24 odst. 2 písm. zj) ZDP ve znění platném do 31. 12. 2007 (51).

Náklady společnosti spojené s poskytováním penzijního připojištění za období 2012 - 2016 lze shrnout v následující tabulce č. 4.

Tab 4: Náklady na penzijní připojištění v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 42, 53, 54, 55, 56, 57, 58)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Penzijní připojištění náklady celkem	1 447	1 345	1 352	1 337	1 362
Penzijní připojištění na osobu	24	23	24	23	24
Odvod SZZP	45	21	31	25	37
Daňová úspora	283	260	263	259	266
Čistý výdaj	1 209	1 106	1 120	1 103	1 133

Průměrná částka penzijního připojištění na osobu se v minulých letech takřka neměnila, jak vyplývá z tabulky. Vetší propad v celkové částce vydávané společností lze vidět mezi rokem 2012 a 2013, který byl způsobem především skutečností, že v roce 2012 nedošlo k fluktuaci zaměstnanců a tedy všichni zaměstnanci měli nárok na tato plnění. V letech následujících se již tento jev neopakoval, proto celková částka se na původní úroveň nenavrátila. Mírné výkyvy v posledních 4 letech lze opět přičíst odchodům a příchodům jednotlivých zaměstnanců, kterým vzniká nárok až po uplynutí 12 měsíců od vzniku pracovního poměru ve společnosti (42) (52) (53) (54) (55) (56) (57) (58).

Na straně zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti v celkovém úhrnu nejvýše 50 tis. Kč za rok 2017 (v roce 2012 činil 24 tis. Kč a od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016 do výše 30 tis. Kč) a díky tomu nezahrnovaný do vyměřovacích základů pro SZZP. Pro zaměstnavatele vyplacený příspěvek znamená daňově uznatelný náklad, což prakticky znamená, že se jedná o jeden z nejvýhodnějších benefitů, který společnost svým zaměstnancům již od roku 2001 poskytuje (18, s. 1 - 3). Na druhou stranu překročení částky znamená pro společnost povinnost odvést SZZP jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele, nicméně toto negativum je ve značné míře eliminováno institutem maximálního vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení definovaného jako 48násobek průměrné mzdy, po jehož překročení se pojistné na sociální zabezpečení jak na straně zaměstnance, tak zaměstnavatele neplatí. Prakticky to znamená, že zejména u vrcholových manažerů, po překročení maximálního limitu pro osvobození příspěvku na penzijní připojištění při překročení maximálního

vyměřovacího základu bylo v letech 2013 až 2016 hrazeno pouze pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, a to ve výši 4,5 % zaměstnanec a 9 % zaměstnavatel. V roce 2012 institut maximálního vyměřovacího základu byl zakotven i pro oblast pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, a to ve výši 72násobku průměrné mzdy. Z pohledu roku 2017 ve vazbě na zvýšení osvobozeného příspěvku na penzijní produkty až do výše 50 tis. Kč ročně lze na základě údajů z 31. 12. 2016 konstatovat, že povinnost odvodu pojistného na sociální zabezpečení nevznikne žádnému zaměstnanci společnosti a pouze u čtyř členů vrcholového vedení vznikne povinnost odvodu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, což ještě více atraktivitu tohoto benefitu umocní (15) (16) (42).

3.2.3 13. a 14. plat

Podmínky poskytování a výše plnění ze 13. a 14. platu jsou aktuálně upraveny ve vnitropodnikové směrnici č. 1/2016. Rozhodné období, za které je posuzován nárok zaměstnance na 13. plat a jeho výše je od 1. 1. kalendářního roku do 30. 6. kalendářního roku, v případě 14. platu pak od 1. 7. kalendářního roku do 31. 12. kalendářního roku 13. a 14. plat je vyplácen v termínu určeném pro výplatu mezd za měsíc květen, resp. listopad. Nárok na 13. a 14. plat v plné výši má každý zaměstnanec společnosti, který je v hlavním pracovním poměru po celou dobu rozhodného období. Nárok na plnění v alikvotní výši má zaměstnanec společnosti, který nebyl v hlavním pracovním poměru na začátku rozhodného období a je v pracovním poměru na konci rozhodného období, a to ve výši 1/6 za každý celý měsíc trvání pracovního poměru. Výše 13. a 14. platu se krátí o 1/6 za každých 21 neodpracovaných směn s výjimkou neodpracovaných směn v důsledku čerpání řádné dovolené a náhradního volna v daném období. Nárok na plnění nemá ten zaměstnanec, který v rozhodném období měl neomluvenou absenci, porušil pracovní kázeň a byl písemně upozorněn na možnost výpovědi, zneužil léčebný režim při čerpání zdravotního volna či vykazoval neuspokojivé pracovní výsledky, popř. je v době výplaty ve zkušební době. Základna pro výpočet výše 13. a 14. platu se stanoví ve výši základní hrubé mzdy platné ke dni určeném pro výplatu tohoto plnění (59).

Náklady společnosti vynaložené na poskytování 13. a 14. platu v období 2012 - 2016 lze shrnout v tabulce č. 5.

Tab 5: Náklady na 13. a 14. plat v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 42, 59, 60, 61, 62, 63, 64)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
13. plat	2 876	2 782	2 815	2 667	2 965
14. plat	2 869	2 718	2 820	2 797	2 742
Celkem	5 745	5 500	5 635	5 464	5 707
Odvod SZZP	1 726	1 696	1 768	1 696	1 762
Daňová úspora	1 419	1 367	1 407	1 360	1 419
Čistý výdaj	6 052	5 829	5 996	5 800	6 050

Výkyvy v jednotlivých letech jsou způsobeny splněním podmínek pro přiznání tohoto benefitu uvedených v předchozím textu. Z pohledu daně se jedná o totožný režim jako v případě vyplácení mzdy, kdy zaměstnanec platí daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti i odvody na SZZP, přičemž při jejich kalkulaci byl zohledněn i fakt, že část zaměstnanců dosáhla při výplatě zejména 14. platu maximálního vyměřovacího základu a tudíž nevznikla povinnost odvodu pojistného na sociální zabezpečení. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. Na straně zaměstnance o plnění, podléhající zdanění a SZZP (42) (12, s. 77).

3.2.4 5 dní dovolené navíc, zkrácená a pružná pracovní doba

Dalším z benefitů, které společnost poskytuje svým zaměstnancům je zvýšení zákonem stanoveného minimálního počtu 20 dnů dovolené za kalendářní rok o dalších 5 dnů dovolené navíc. Tento benefit je určen všem zaměstnancům a je upraven v pracovním řádu. Náklady na poskytování tohoto benefitu jsou znázorněny následující tabulkou č. 6 (65).

Tab 6: Náklady na 5 dní dolovené navíc v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 42)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Rozdíl mezi náhradou mzdy a základní mzdou	317	240	218	237	222
Odvod SZPP	88	68	62	67	65
Celkem	405	308	280	304	287
Daňová úspora	77	59	53	58	55
Čisté výdaje	328	249	227	246	232

Celkové vícenáklady společnosti vychází z rozdílu mezi základní mzdou a náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku za období 5 dní dovolené nad zákonný rozsah. V souvislosti s tímto benefitem je nutné zmínit, že dle množství nevyčerpané dovolené lze polemizovat o využívání tohoto benefitu. Na konci roku 2016 zaměstnanci společnosti měli celkem nevyčerpaných 280 dní dovolené, tedy po přepočtu na zaměstnance se jednalo o 5 dnů dovolené, které zaměstnanec v průměru za rok 2016 nevyčerpal. Z pohledu daně se jedná o totožný režim jako v případě mzdy, kdy zaměstnanec platí daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti i odvody na SZPP. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, avšak platí pojistné na SZPP (42) (13, s. 77).

K dalším benefitům poskytovaným podle zákoníku práce ošetřených v pracovním řádu patří kratší pracovní doba, která činí 37,5 hodiny za týden, dále flexibilně stanovený začátek pracovní doby v rozmezí od 7.00 - 9.00 a koncem mezi 15.00 - 17.00, a to pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm na adrese sídla společnosti, přičemž konec pracovní doby v pátek je možný již od 14.00 hodin (65).

3.2.5 Cestovné nad povinné minimum

Do kategorie zaměstnaneckých benefitů podle zákoníku práce lze zařadit i vyšší náhrady na stravné při tuzemských pracovních cestách ve všech časových pásmech nad rámec zákonného minima dle § 163 odst. 1 zákoníku práce a dále poskytování kapesného při zahraničních pracovních cestách. V prvním případě zaměstnavatel má ve Směrnici

č. 3/2015 o cestovním zakotvení povinnost poskytnout všem zaměstnancům stravné při tuzemské pracovní cestě, a to v maximální výši uvedené v § 176 odst. 1, přičemž rozdíl ve prospěch zaměstnance činil v roce 2016 od 11 Kč do 27 Kč podle doby trvání pracovní cesty. Ve druhém případě zaměstnavatel se v téže směrnici zavazuje poskytnout všem zaměstnancům při zahraniční pracovní cestě kapesné ve výši 40 % stravného, přičemž podle § 180 zákoníku práce se jedná pouze o fakultativní nárok. Náklady spojené s výše uvedeným jsou vyčísleny v tabulce č. 7 (66) (67).

Tab 7: Náklady na poskytování cestovního nad zákonem stanovené minimum v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 53, 54, 55, 56, 57)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Tuzemské stravné	104	108	103	93	99
Zahraniční kapesné	59	72	78	68	65
Celkem	163	180	181	161	164
Úspora DPPO	31	34	34	31	31
Celkem výdaje	132	146	147	130	133

Veškeré náklady jsou na straně zaměstnavatele daňově účinné a na straně zaměstnance nejsou předmětem daně z příjmu, čímž současně nepodléhají odvodu na SZPP (51).

3.2.6 Sick days

Sick days jsou upraveny v směrnici č. 1/2015. V daném kalendářním roce může každý zaměstnanec společnosti čerpat 5 dní zdravotního volna, kdy zdravotní volno je určeno výhradně pro dny zdravotní indispozice, ve které zaměstnanec dodržuje léčebný režim. V případě zkráceného úvazku či nástupu zaměstnance v průběhu roku je nárok alikvotně snížen. Zaměstnavatel si vyhrazuje právo kontrolovat léčebný režim ve dnech zdravotního volna, kdy porušení či zneužití může vést k snížení, popř. odnětí 13. nebo 14. platu. Zaměstnanci je v době zdravotního volna stanovena výše peněžní náhrady tak, že odpovídá výši mzdy, kterou by zaměstnanec nebyl překážky v práci obdržel. Využití tohoto benefitu a náklady na poskytování lze shrnout tabulkou č. 8 (68).

Tab 8: Využití sick days zaměstnanci a náklady společnosti v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 42)

Rok	2015	2016
Mzdové náklady	104	282
Odvod SZPP	30	78
Celkem	134	360
Daňová úspora	25	68
Čistý výdaj	109	292
Využití zaměstnanci (v %)	16	37

Jak i z výše uvedeného vyplývá, sick days byly zavedeny v roce 2015, přičemž v prvním roce byl tento benefit využíván jen velmi zřídka. V roce 2016 lze sledovat výrazný nárůst, přesto se stále jedná o velmi nízké hodnoty odpovídající méně než dvou pětinám z celkového možného čerpání (42).

Stejně jako v případě týdne dovolené navíc i zde z pohledu daně z příjmu se jedná o režim jako v případě mzdy, kdy zaměstnanec platí daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti i odvody na SZPP. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad (13, s. 77).

3.2.7 Vánoční kolekce a jiné dary

Společnost každoročně před Vánocemi obdarovává své zaměstnance vánočními kolekcemi a dalšími sladkými pochutinami. Mimo dary souvisejícími s Vánocemi společnost příležitostně poskytuje i dary ve formě spotřebního zboží či poukázek ke koupi spotřebního zboží. Náklady na poskytování darů jsou vyčísleny v tabulce č. 9 (42).

Tab 9: Náklady na poskytování darů v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 42, 53, 54, 55, 56, 57)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Dary na Vánoce	21	20	19	20	20
Ostatní dary	-	-	105	-	16
Dary celkem	21	20	124	20	36
Odvod SZZP	7	7	42	7	12
Daňová úspora	1	1	8	1	2
Čistý výdaj	27	26	158	26	46

Jak vyplývá z tabulky č. 9, zatímco náklady na vánoční kolekce jsou ve sledovaném období téměř neměnné, ostatní dary mají pouze příležitostný charakter, které však v absolutní hodnotě tvoří vyšší částku než u darů na Vánoce. Je to způsobeno zejména jednorázovým darem několika zaměstnancům ve formě poukázky na nákup v obchodním řetězci IKEA v roce 2014 (42).

Z pohledu daňového se v případě darů jedná o nejméně výhodný daňový režim. Veškeré společností poskytnuté dary jsou pro ni daňově neuznatelné, navíc pro zaměstnance, jak i vyplývá z rozsudku Nejvyšší Správního Soudu 3 Ads 109/2010-56, který se zabýval problematikou vánočních dárků poskytnutých jako nepeněžní plnění, se jedná v případě vánočních kolekcí i jiných darů o zdanitelný příjem zaměstnance spadající rovněž do vyměřovacího základu SZZP. Daňovým výdajem u zaměstnavatele je pouze pojistné na SZZP, jak vyplývá z pokynu GFŘ D-22 k § 24 odst. 2 bod 10 ZDP (3, s. 199) (26, s. 147).

3.2.8 Nealkoholické nápoje na pracovišti

Povinnost zaměstnavatele poskytovat na pracovišti svým zaměstnancům pitnou vodu vychází nejen ze ZP, ale i zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Společnost pitnou vodu nad rámec svých povinností

zajišťuje i prostřednictvím vody barelové. Zaměstnancům s pravidelným pracovištěm na adrese sídla společnosti jsou dále poskytovány balené minerální vody či výběr z několika druhů čajů a káv. Náklady společnosti spojené s poskytováním tohoto benefitu lze shrnout v tabulce č. 10 (42).

Tab 10: Náklady na poskytování nealkoholických nápojů v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 58)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Voda barelová	26	24	18	17	14
Voda minerální	24	26	35	33	31
Káva, čaj	22	23	28	31	31
Celkem nápoje	72	73	81	81	76
Daňová úspora	5	5	3	3	3
Čistý výdaj	67	68	78	78	73

Z pohledu daňového v případě pitné vody se nejedná o předmět daně z příjmu na straně zaměstnance a tudíž ani odvodů na SZPP. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj. Ostatní nápoje jsou vzhledem ke skutečnosti, že jsou společností poskytovány nepeněžní formou osvobozeny u zaměstnance od daně z příjmu ze závislé činnosti i SZPP, pro společnost se však nejedná o daňově uznatelný výdaj (3, s. 117).

3.2.9 Užívání služebních automobilů pro soukromé účely

Směrnice č. 3/2015 o cestovním stanovuje, že zaměstnanci, kterým bylo svěřeno služební vozidlo, mají nárok toto vozidlo používat i pro soukromé účely, maximálně však do výše limitu 5 000 soukromých km ročně. Toto právo je rovněž ošetřeno přímo v pracovní smlouvě. Jedná se o členy vrcholového managementu a obchodní zástupce, přičemž tento benefit je užíván všemi zaměstnanci, kterým vzniká nárok. Kilometry nevyčerpané v jednom kalendářním roce se nepřevádí do roku následujícího. V případě, že dojde k překročení limitu je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli náhradu ve výši

spotřebovaných pohonných hmot z nadlimitních soukromých kilometrů, a to v plné výši. Náklady na poskytování tohoto benefitu lze shrnout následující tabulkou č. 11 (66).

Tab 11: Náklady na poskytování služebních automobilů pro soukromé účely v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 42, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
1 % z VC aut pro soukromé a pracovní účely	2 339	2 160	2 068	2 148	2 298
Počet aut	39	38	36	35	36
Vstupní cena aut k 31.12.	16 512	14 038	14 475	15 034	15 978
Privátní km v tis.	160	158	144	156	169
Celkem km v tis.	1 739	1 619	1 571	1 626	1 637
Podíl priv/celk. km	9,20	9,76	9,17	9,59	10,32
Odvod DPH	150	147	139	139	150
Odvod SZP	721	679	653	687	716
Daňová úspora	165	157	150	157	165
Čisté výdaje	706	669	642	669	701

Jak vyplývá z výše uvedené tabulky č. 11, na straně zaměstnance dochází ke zdanění nepeněžního příjmu, a to ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla s čímž je spojena povinnost odvodu na zdravotní pojištění u všech zaměstnanců a pojistného na sociální zabezpečení u zaměstnanců, kteří nepřekročili maximální vyměřovací základ. Společnost pořizuje automobily formou operativního leasingu, přičemž si u přijatých faktur od leasingových společností nárokuje plný nárok na odpočet DPH, čímž ji při použití vozidla pro soukromé účely (neekonomickou činnost) vzniká ve smyslu § 14 odst. 3 písm. a) zákona o DPH povinnost odvést DPH na výstupu. Ve smyslu pokynu GFŘ D-22 k § 24 odst. 2 bod 26 není při využívání motorového vozidla pro služební i soukromé účely zaměstnanců uplatňován režim poměrné výše výdajů, což prakticky znamená, že společnost uplatňuje náklady z titulu nájmu v plné výši jako daňově uznatelné, stejně jako odvod SZP a DPH (12, s. 89 - 90) (28).

3.2.10 Spotřeba pohonných hmot pro soukromé účely

V návaznosti na možnost užívání služebního automobilu pro soukromé účely společnost hradí ze svých zdrojů i pohonné hmoty, které nesouvisejí s výkonem práce jejich zaměstnanců. Tento benefit je ošetřen ve směrnici č. 3/2015 společně s cestovními náhradami a je využíván všemi zaměstnanci, kterým byl služební automobil svěřen do užívání. Náklady vztahující se k poskytování tohoto benefitu lze vyčíslit následující tabulkou č. 12 (66).

Tab 12: Náklady spojené se spotřebou pohonných hmot pro soukromé účely v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 42, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62, 63, 64)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Výše spotřebovaných PH pro soukromé účely	317	308	278	259	249
Odvod DPH	63	65	59	54	52
Odvod SZPP	124	122	111	103	98
Daňová úspora	96	94	85	79	76
Čisté výdaje	408	401	363	337	323

Spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely jsou pro společnost daňově uznatelným výdajem, a to vzhledem ke skutečnosti, že toto právo pro zaměstnance je ošetřeno ve výše zmíněném vnitřním předpise. Z pohledu DPH je nutné odvést daň ze soukromě spotřebovaných pohonných hmot na výstupu, a to vzhledem ke skutečnosti, že společnost si nárokuje plný odpočet při jejich nákupu. V případě zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem podléhající dani z příjmu a tedy i odvodu SZPP (28).

3.2.11 Stravenky

Společnost poskytuje v souladu se směrnicí č. 3/2015 o cestovním všem zaměstnancům s pravidelným pracovištěm na adrese sídla společnosti stravenky Sodexo Gastro Pass ve jmenovité hodnotě 85 Kč (do 30. 9. 2016 ve výši 80 Kč), přičemž spoluúčast

zaměstnanec je nulová. Nárok na stravenku vzniká zaměstnanci, pokud jeho přítomnost v práci činí alespoň 3 hodiny a nevzniká mu současně nárok na stravné. Náklady na stravenky jsou vyčísleny v následující tabulce č. 13 (42) (66).

Tab 13: Náklady na stravenky v tis. Kč (Vlastní zpracování 53, 54, 55, 56, 57, 79, 81, 81, 82, 83)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Počet stravenek v ks	4 605	4 650	4 589	4 586	4 414
hodnota daňová	203	205	202	202	197
hodnota nedaňová	166	167	165	165	161
Celková hodnota stravenek	369	372	367	367	358
Daňová úspora	39	39	38	38	37
Čisté výdaje	330	333	329	329	321

Na straně zaměstnance je nepeněžní příjem osvobozen od daně a odvodu na SZDP, na straně zaměstnavatele je 55 % hodnoty stravenky daňově účinná a 45 % hodnoty stravenky daňově neúčinná (17, s. 259 - 261).

3.2.12 Příspěvek na rekreaci

Společnost poskytuje všem svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům při životních a pracovních jubileích příspěvek na rekreaci, jehož výše se pohybuje v případě pracovních jubileí od 5 tis. Kč do 25 tis. Kč a v případě životních jubileí od 5 tis. Kč do 10 tis. Kč. Jak vyplývá ze směrnice č. 2/2004 forma příspěvku je nepeněžní, což prakticky znamená, že zaměstnavatel realizuje výhradně postup, kdy na základě faktury provádí úhradu přímo cestovní kanceláři, nebo jinému subjektu. Výše nákladů spojených s poskytnutím příspěvku na rekreaci je zachycena v následující tabulce (42) (84).

Tab 14: Náklady společnosti na příspěvek na rekreaci v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 53, 54, 55, 56, 57)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Příspěvek na rekreaci	302	148	195	162	164
Daňová úspora	0	0	0	0	0
Čisté výdaje	302	148	195	162	164

Na straně zaměstnavatele jsou náklady daňově neúčinné, na straně zaměstnance do výše 20 tis. Kč osvobozené od daně a povinnosti odvodu SZP. Částka příspěvku nad 20 tis. Kč podléhá u zaměstnance zdanění a tím i zpojistnění (12, s. 46 - 47).

3.2.13 Náklady spojené s prohlubováním kvalifikace

Náklady spojené s prohlubováním kvalifikace jsou především zaměřeny na zvyšování úrovně anglického jazyka, v menší míře na profesní zdokonalování (účetní a daňová školení) a IT dovednosti. Výuka anglického jazyka probíhá buď přímo v prostorách sídla společnosti, nebo formou výuky v jazykových školách. Náklady spojené s prohlubováním kvalifikace lze shrnout v následující tabulce č. 15 (42).

Tab 15: Náklady na prohlubování kvalifikace v tis. Kč (Vlastní zpracování dle 53, 54, 55, 56, 57)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Anglický jazyk	768	231	170	198	381
Ostatní	308	11	14	14	15
Odborná literatura, časopisy	76	82	65	50	47
Celkem	1 152	324	249	262	443
% jazykové vzdělávání	67	71	68	76	86
Čerpaná dotace	836	0	0	0	0
Daňová úspora	60	62	47	50	84
Čisté výdaje	256	262	202	212	359

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že nejvyšší náklady v oblasti prohlubování kvalifikace byly realizovány v roce 2012, kdy společnost čerpala dotace z ESF programu zaměřeného na vzdělávání. Z tabulky je rovněž zřejmé, že nejvyšší náklady jsou realizovány v oblasti výuky anglického jazyka, což vzhledem k postavení Ecolabu jako součástí amerického koncernu je logické. Náklady na vzdělávání související s předmětem činnosti společnosti jsou daňově účinné a pro zaměstnance nepeněžní forma plnění je osvobozena od daně a pojistného (4, s. 82 - 83) (42).

3.2.14 Ostatní benefity

Mezi ostatní benefity lze zařadit bezplatné používání notebooků, tiskáren, tabletů a mobilů, a to zejména u zaměstnanců s pravidelným pracovištěm na adrese bydliště, přičemž tuto oblast benefitů společnost daňově neřeší, a to z důvodu absence konkrétní legislativní úpravy. K ostatním benefitům rovněž patří možnost účasti na každoročním 2 - 3 denním výletě organizovaném jednatelem společnosti pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm na adrese sídle společnosti. Tyto výlety jsou tematicky zaměřeny na poznávání zajímavých míst České republiky s návštěvami historických, pamětných či jinak atraktivních míst. Společnost hradí náklady spojené se vstupy a dále ubytování. Průměrné náklady činí přibližně 70 tis. Kč. Pro společnost jsou tyto náklady daňově neúčinné, pro zaměstnance pak osvobozené od daně a pojistného (42).

Pro zaměstnance kanceláře a vedoucí pracovníky společnosti je rovněž každý rok pořádán vánoční večírek, který bývá konán ve vybrané brněnské restauraci v měsíci prosinci. Vedle možnosti posezení u dobrého jídla a pití jsou tyto večírky v posledních třech letech spojeny s naučně řízenou ochutnávkou vybraných jihomoravských vín. Průměrná výše nákladů činí přibližně 30 tis. Kč. Na straně zaměstnavatele jsou tyto náklady účtovány nedaňově a na straně zaměstnanců nejsou zdaněny ani zpojistněny (4, s. 82 - 83) (42).

3.2.15 Účetní aspekt poskytovaných benefitů

Vzhledem ke skutečnosti, že společnost netvoří sociální fond, jsou veškeré poskytované benefity účtovány výsledkově. Benefity mzdového charakteru nad rámec sjednané mzdy se účtují MD 521 - Mzdové náklady / D 331 - Zaměstnanci. Jedná se o 13. a 14. plat, sick days, pět dní dovolené navíc. Na vrub účtu 527 - Zákonné sociální náklady jsou účtovány daňově účinné benefity charakteru příspěvku na penzijní produkty a 55 % příspěvku na stravování. Daňově neúčinné náklady z titulu poskytovaných benefitů jsou účtovány na MD 528 - Ostatní sociální náklady, přičemž se jedná o 45 % příspěvek na stravování, příspěvek na dovolenou, firemní výlet, kolekce a jiné dary. Odvod DPH z pohonných hmot spotřebovaných pro soukromé účely je účtován na vrub účtu 501 - Spotřeba materiálu a ve prospěch účtu 343 - Daň z přidané hodnoty. Odvod DPH z důvodu použití osobního automobilu pro soukromé účely společnost účtuje MD 548 - Ostatní provozní náklady a D 343 - Daň z přidané hodnoty. Nealko nápoje s výjimkou pitné vody a náklady spojené s občerstvením na firemním večírku jsou účtovány na vrub účtu 513 - Náklady na reprezentaci, náklady spojené s nákupem pitné vody pak na MD 501 - Spotřeba materiálu. Náklady spojené s prohlubováním kvalifikace s výjimkou odborné literatury společnost účtuje na MD 518 - Ostatní služby, odborná literatura je účtována na debetní stranu účtu 501 - spotřeba materiálu. Výdaje spojené s poskytováním cestovních náhrad jsou zachyceny na příslušných analytických účtech účtu 512 - Cestovné (42).

3.2.16 Shrnutí poskytovaných benefitů

Jak vyplývá z výše uvedené analýzy zaměstnaneckých výhod ve společnosti Ecolab, společnost poskytuje svým zaměstnancům velmi pestré portfolio nejrozličnějších benefitů. Na straně zaměstnavatele se jedná jak o finanční benefity (13., 14. plat, penzijní připojištění), tak o nepeněžní (poskytnutí motorového vozidla, IT techniky, mobilů pro soukromé účely). Z časového hlediska lze monitorovat jak benefity dlouhodobé (penzijní připojištění), tak krátkodobé např. příspěvek na stravování. Veškeré benefity lze klasifikovat jako úhrnné. Na straně zaměstnance se jedná jak o benefity peněžní (13., 14. plat), tak nepeněžní (příspěvek na rekreaci). Z daňového hlediska na straně

zaměstnavatele převažují benefity daňově účinné (13., 14. plat, penzijní připojištění, 55 % hodnoty stravenky, prohlubování kvalifikace), ale své zastoupení mají rovněž benefity daňově neúčinné (45 % hodnoty stravenky, vánoční dárky, příspěvek na rekreaci, výlety). Z pohledu daňové optimalizace, kde je nutné rovněž brát na zřetel i pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění je možné benefity ve společnosti Ecolab rozdělit do následujících pěti skupin.

Tab 16: Daňový režim (Vlastní zpracování)

Daňový režim	Daň zaměstnanec	Daňový výdaj	SZZP	Odvod DPH
1-optimální	NE	ANO	NE	NE
2-velmi výhodný	NE	ANO-do stan. výše	NE	NE
3-výhodný	NE	NE	NE	NE
4a-neutrální	ANO	ANO	ANO	NE
4b-neutrální s odvodem DPH	ANO	ANO	ANO	ANO
5-nevýhodný	ANO	NE	ANO	NE

Na základě výše uvedené tabulky lze konstatovat, že do skupiny 1 patří penzijní produkty, cestovné a náklady na prohlubování kvalifikace. Do skupiny 2 patří stravenky, skupina 3 je zastoupena poskytovanými nealko nápoji, příspěvkem na rekreaci do 20 tis. Kč za rok a výlety. Ve skupině 4 jsou zastoupeny 13., 14. plat, 5 dní dovolené navíc, sick days, poskytnutí vozidla pro soukromé účely, náhrada pohonných hmot při privátních kilometrech. Ve skupině 5 jsou dary nesplňující podmínky pro osvobození. V případě pohonných hmot spotřebovaných při privátních kilometrech a použití auta pro soukromé účely vzniká rovněž povinnost odvodu DPH.

3.3 Dotazníkové šetření

V rámci analýzy benefitů poskytovaných společnostmi, se uskutečnilo ve dnech 3. 4. 2017 - 11. 4. 2017 dotazníkové šetření mezi zaměstnanci společnosti. Samotný dotazník obsahoval 14 otázek, které byly rozděleny do 4 skupin. První skupina čítající otázky č. 1 - 3 se zaměřovala na obecný vztah zaměstnanců k benefitům a systému poskytování benefitů

společností jako celku. Druhá část obsahující otázky č. 4 a 5 zjišťovala spokojenost a zájem zaměstnanců o konkrétní benefity, třetí část čítající otázky č. 6 - 11 se již zaměřovala na zjištění případné spokojenosti s návrhy vyplývající z provedených analýz. Poslední čtvrtá část, jež obsahovala otázky č. 12 - 14, byla zaměřena na průzkum validnosti dotazníku z pohledu odpovídajícího reprezentativního vzorku, resp. zda vzorek respondentů se přibližně shoduje se skutečným zastoupením ve společnosti. Vyjma otázek ve čtvrté skupině byly odpovědi, popř. dílčí odpovědi koncipovány vždy na bázi Ano, Spíše ano, Nevím, Spíše ne a Ne a v několika případech bylo možné doplnění formou alfanumerického vyjádření. Celý dotazník tvoří **přílohu č. 2 - Dotazník**.

Dotazníkové šetření bylo po technické stránce provedeno prostřednictvím sběru on-line skrze internet, kdy odkaz, který obsahoval možnost vyplnění dotazníku, byl rozeslán všem zaměstnancům společnosti na jejich služební e-maily. Dotazník byl umístěn na stránkách společnosti Click4survey, která poskytuje komplexní realizaci a vyhodnocení online dotazníků.

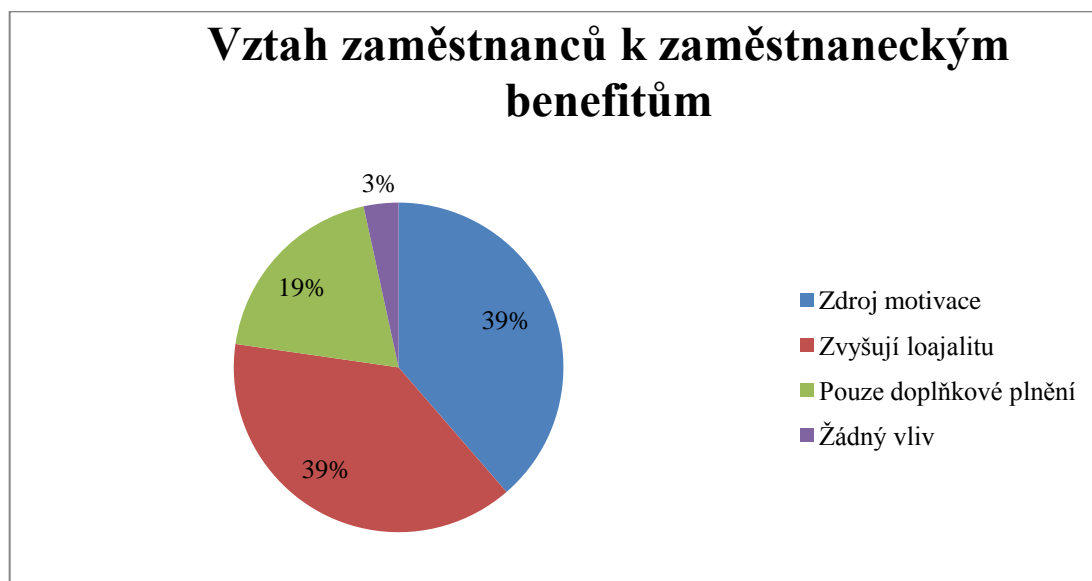
Jak je již zmíněno výše, byli osloveni všichni zaměstnanci společnosti, tedy celkem 55 zaměstnanců, přičemž ke dni uzávěrky bylo vyplněno celkem 41 platných dotazníků, což odpovídá návratnosti 74,5 % dotazníků, přičemž však je nutné zmínit, že ne vždy vyplněný dotazník obsahoval odpovědi na všechny položené otázky. Dále následuje vyhodnocení jednotlivých otázek.

Otázka č. 1: Vztah zaměstnanců k zaměstnaneckým benefitům.

První otázka byla zaměřena zejména na zjištění, jaké zaměstnanecké benefity jako celek mají vliv na zaměstnance a jak ovlivňují jejich vztah k práci a k zaměstnavateli. Tato otázka se dělila na 4 podotázky a dále prostor pro vlastní odpověď, která však byla využívána jen výjimečně. První podotázkou bylo tvrzení, že zaměstnanecké benefity jsou zdrojem motivace ke zlepšení výkonu, přičemž více než 50 % respondentů, kteří na tuto otázku odpověděli, zaznačili Ano, konkrétně se jednalo o 20 zaměstnanců, dále pak 14 respondentů označilo odpověď Spíše ano a pouze 4 odpovědi byly záporné, a to všechny Spíše ne. Další podotázkou bylo tvrzení, které spojovalo zaměstnanecké

benefity se zvýšením loajality, kdy opět výrazně převyšovaly kladné odpovědi opět ve stejném počtu 20 Ano a 14 Spíše ano, jeden respondent zaznačil Nevím a dva Ne. U třetího tvrzení, že se jedná o pouhé doplňkové plnění ke mzdě, již došlo k velké variaci odpovědí, když s tímto tvrzením souhlasilo 17 zaměstnanců (5x Ano, 12x Spíše ano), jeden zaměstnanec označil Nevím a nesouhlasných odpovědí bylo zaznamenáno celkem 19 (14x Spíše ne, 5x Ne). Poslední tvrzení o nepůsobení zaměstnaneckých benefitů na zaměstnance 88 % respondentů tuto odpověď odmítlo (24x Ne, 5x Spíše ne), jeden odpověděl Nevím a Ano a dva Spíše Ano.

Následující graf č. 4 vyobrazuje poměr kladných odpovědí (Ano, Spíše ano) u čtyř nabízených tvrzení.



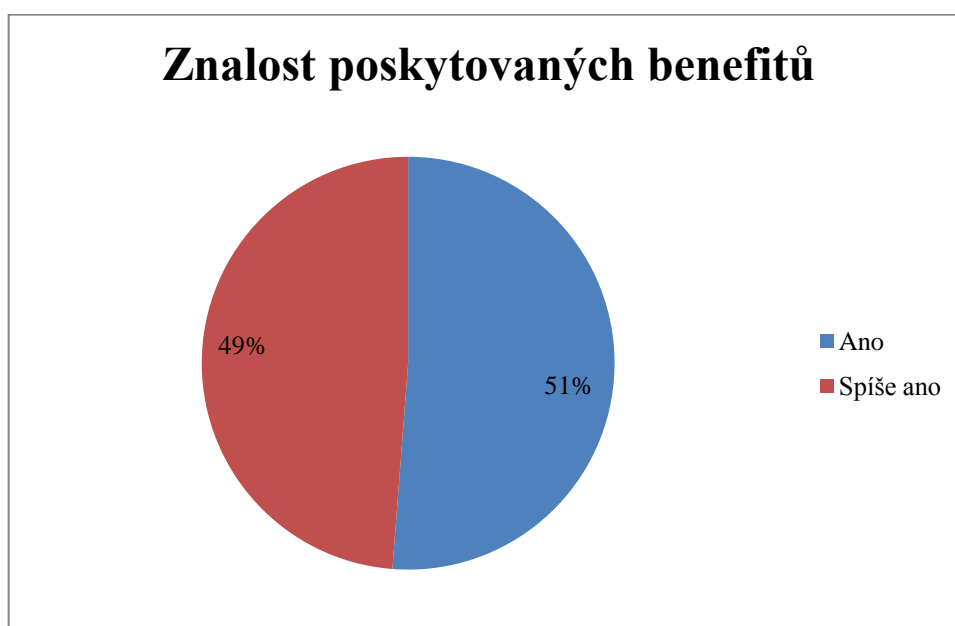
Graf 4: Vztah zaměstnanců k zaměstnaneckým benefitům (Vlastní zpracování)

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnanecké benefity mají pozitivně působící účinek na zaměstnance společnosti a tedy nepochybně je jejich poskytování důležitým prvkem k udržení motivovaných a angažovaných zaměstnanců.

Otázka č. 2: Znalost poskytovaných benefitů, podmínek pro jejich získání a jejich výše.

Následující otázka mířila zejména k zjištění, zda jsou si zaměstnanci společnosti vědomi, jaké benefity od společnosti jsou jim poskytovány, v jaké výši, a které podmínky musejí být splněny k jejich čerpání.

Na tuto otázku odpovědělo všech 41 respondentů, přičemž větší polovina označilo možnost Ano (21 respondentů) a zbývajících 20 respondentů možnost Spíše ano, jak znázorňuje následující graf č. 5.



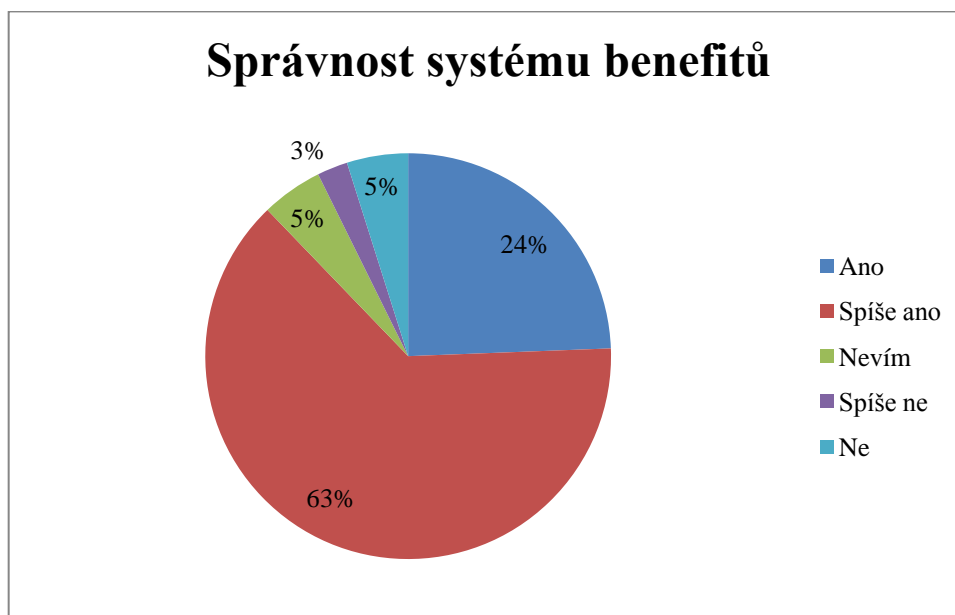
Graf 5: Znalost poskytovaných benefitů (Vlastní zpracování)

Tato otázka potvrdila, že zaměstnanci se domnívají, že jsou si vědomi existence benefitů, které jsou jim nad rámec mzdy poskytovány. Jedná se o důležitou skutečnost, jelikož jde o základní předpoklad dosažení kýženého pozitivního působení benefitů na zaměstnance.

Otázka č. 3: Správnost systému benefitů.

Jak je již zmíněno v teoretické části této práce, spravedlnost a zákaz diskriminace jsou jedním ze základních zásad nejen pracovního práva, ale i důležitým aspektem při tvoření klidného a spokojeného pracovního prostředí. Proto i s ohledem na skutečnost, že společnost poskytuje některá plnění pouze určitým skupinám zaměstnanců, dále pak i plnění jsou pro různé zaměstnance v různých výších, byla zařazena otázka, která právě cílí na zjištění, zda dle názoru zaměstnanců, je systém nastaven správně, tedy spravedlivě pro všechny zaměstnance.

Převážná většina zaměstnanců (63,5 %, 26 zaměstnanců) spíše souhlasí se spravedlností systému, 10 zaměstnanců označilo odpověď Ano a dva Nevím. Negativní odpověď byla zaznamenána pouze u tří respondentů (2x Ne, 1x Spíše ne). Výsledky této otázky lze shrnout následujícím grafem č. 6.



Graf 6: Správnost systému poskytování benefitů (Vlastní zpracování)

Z výše uvedeného vyplývá, že až na výjimky zaměstnanci nevidí systém jako nespravedlivý či diskriminační, je však nutné i podotknout, že převažující odpověď Spíše

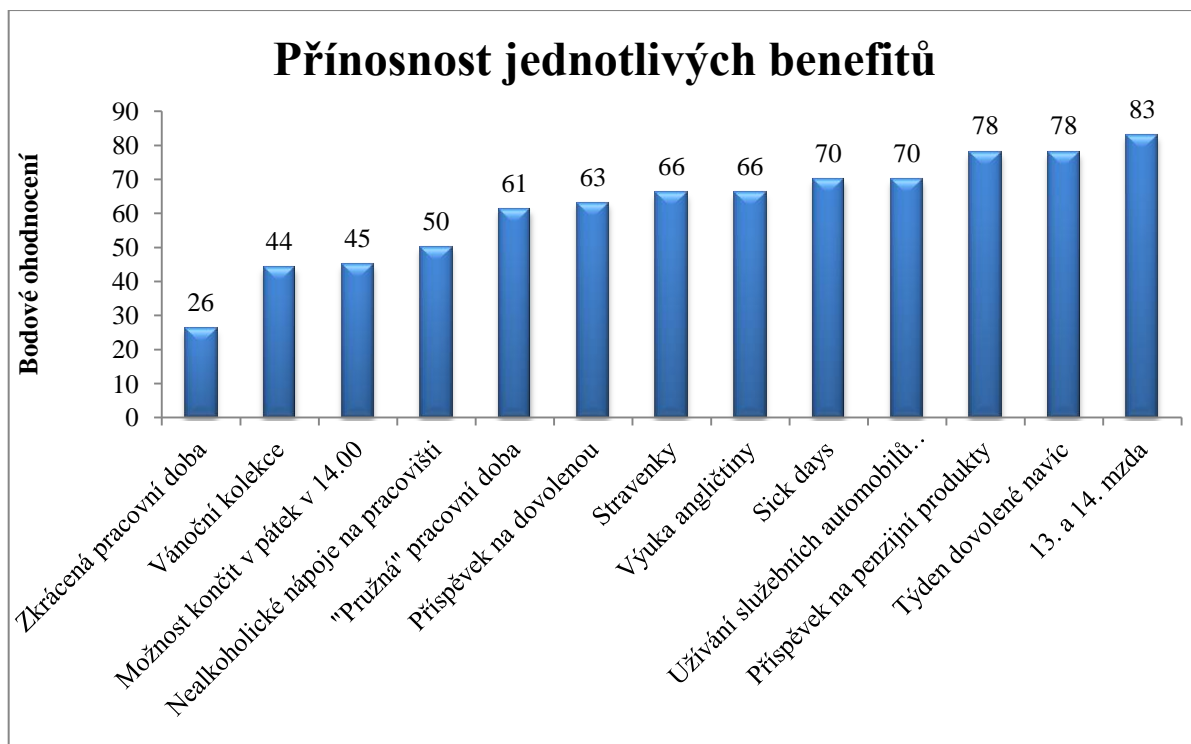
ano přesto poukazuje, že systém sice nelze označit za nespravedlivý, ale taktéž ne jako zcela ideální.

Otázka č. 4: Přínosnost a spokojenost s jednotlivými poskytovanými benefity.

V následující otázce byl zaměstnancům poskytnout výčet zaměstnaneckých benefitů, které jsou jim v současnosti společností poskytovány, kdy ke každému byla přiřazována obvyklá škála dle toho, zda se domnívají, že je daný benefit přínosný a jsou s ním spokojeni.

Dle těchto kritérií nejprínosnějším benefitem mezi zaměstnanci byla shledána 13. a 14. mzda, kdy bez jednoho zaměstnance, který odpověděl Spíše ano, všichni zaznačili odpověď Ano. Velmi podobných výsledků dosáhla i možnost týden dovolené navíc (36x Ano, 4x Spíše ano, jednou nezodpovězeno) a příspěvek na penzijní produkty (37x Ano, 1x Spíše ano, 1x Spíše ne, 2x nezodpovězeno). Další dle zaměstnanců vysoce přínosné benefity jsou užívání služebních automobilů pro soukromé účely s proplácením soukromých pohonných hmot, zdravotní volno, stravenky a výuka angličtiny. Naopak nejmenší spokojenost je především se zkrácenou pracovní dobou (přínos: 14x Ano, 4x Spíše ano, 3x Nevím, 2x Spíše ne, 6x Ne, 12x nezodpovězeno), dále pak s vánočními kolekcemi, nealkoholickými nápoji na pracovišti a možností končit v pátek již ve 14.00 hod. V souhrnu však lze konstatovat, že u každého poskytovaného benefitu vždy výrazně převažuje spokojenost (odpověď Ano či Spíše ano) nad nespokojeností (Ne či Spíše ne), a to vyjma zmíněné zkrácené pracovní doby (kladné převyšují 2,25násobně) vždy nejméně 6násobně.

Následující graf č. 7 znázorňuje pořadí dle přínosnosti jednotlivých benefitů. Každý benefit byl bodově ohodnocen (odpověď Ano 2 body, Spíše Ano 1 bod, Nevím 0 bodů, Spíše ne -1 bod, Ne -2 body), přičemž vzhledem ke skutečnosti, že ne všechny benefity jsou čerpány všemi zaměstnanci či nebyla odpověď z jiného důvodu zaznačena, bodové ohodnocení bylo přepočteno dle následujícího vzorce: (počet bodů z odpovědí / počet odpovědí) * počet respondentů (41).



Graf 7: Přínosnost jednotlivých poskytovaných benefitů (Vlastní zpracování)

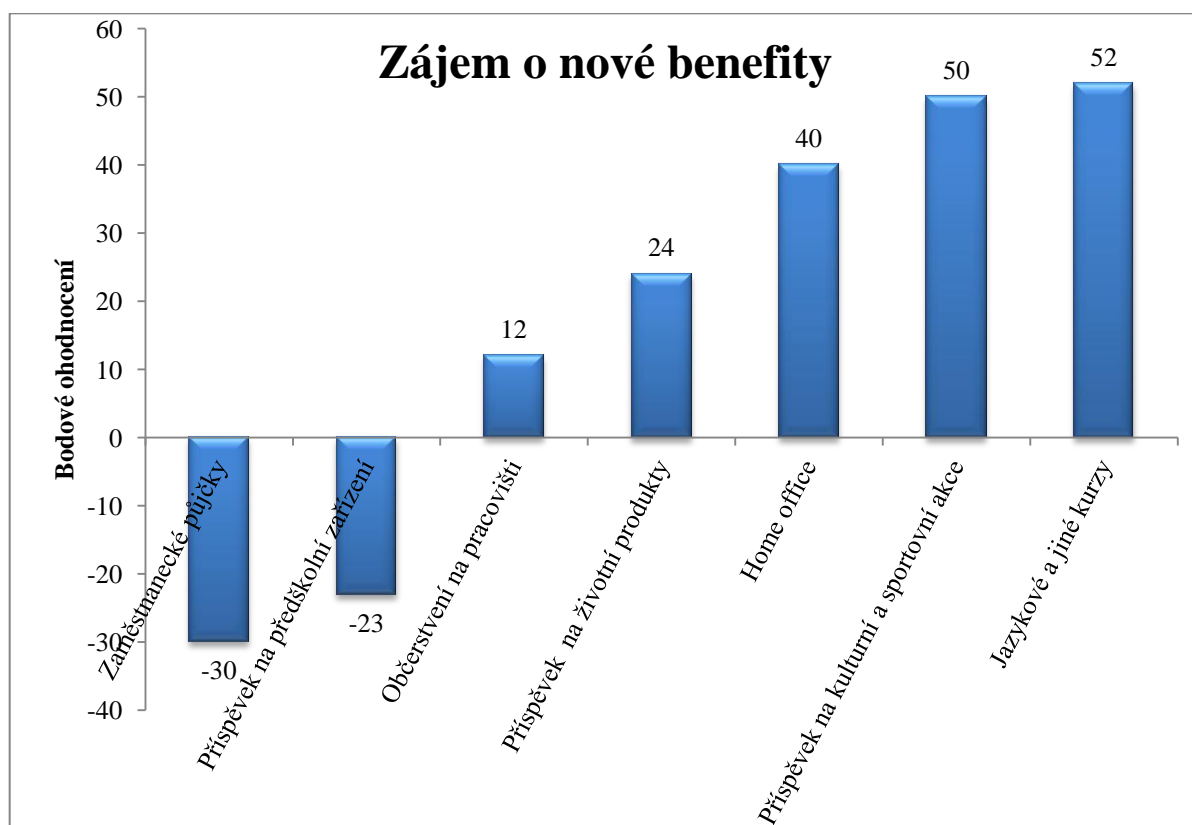
Otázka č. 5: Zájem o nové benefity.

Následující otázka cílila na zjištění, o které z běžně v České republice i ve světě poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, jež společnost neposkytuje, by zaměstnanci měli případně zájem, přičemž byl dán výběr 7 obvyklých benefitů a dále možnost vlastního návrhu, která však nabyla respondenty využita.

Vyhodnocované benefity lze rozčlenit dle zájmu do 3 skupin. V první skupině jsou benefity, jejichž zavedení by bylo výraznou většinou zaměstnanců přivítáno, jedná se o jazykové a jiné vzdělávací kurzy nad rámec těch, které jsou již zaměstnancům poskytovány (20x Ano, 13x Spíše ano, 2x Nevím, 1x Spíše ne, 2x Ne), příspěvek na kulturní a sportovní akce, vstupy do posiloven, bazénu atd. (24x Ano, 5x Spíše ano, 3x Nevím, 5x Spíše ne, 1x Ne) a Home office (16x Ano, 7x Spíše ano, 3x Nevím, 4x Spíše ne, 2x Ne). V případě příspěvku na životní produkty a zavedení občerstvení na pracovišti

byl projeven již nižší zájem, kdy přibližně dvě třetiny odpovědí byly kladné či spíše kladné a třetina v záporném ekvivalentu. Naopak v případě zaměstnaneckých půjček a příspěvku na předškolní zařízení zaměstnanci projevili výrazný nezáměr (Ne a Spíše ne), a to 68,5 % v případě půjček a 56 % u předškolních zařízení, dále pak i možnost Nevím byla zastoupena častěji než odpovědi kladné (Ano i Spíše ano), což je dáno v případě půjček skutečností, že jsou zaměstnanci nadstandardně mzdově ohodnoceni a v případě předškolních zařízení věkovou skladbou.

Výsledky zájmu o nové benefity lze shrnout následujícím grafem č. 8. Vzhledem k totožným skutečnostem jako v případě grafického vyhodnocení otázky č. 4, byla užita stejná metoda bodového ohodnocení a následného přepočtu.

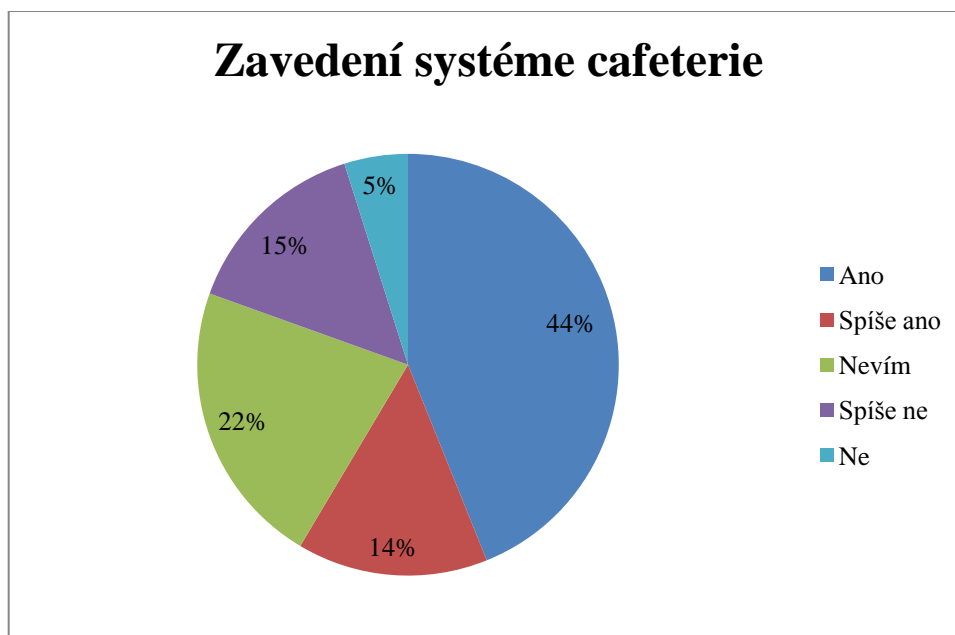


Graf 8: Zájem o nové benefity (Vlastní zpracování)

Otázka č. 6: Zavedení systému cafeteria.

Současná podoba poskytování benefitů ve společnosti je plošná, kdy každý zaměstnanec dle svého pracovního zařazení a při splnění konkrétních podmínek má nárok na benefity bez možnosti volby. Následující otázka tedy míří na případný zájem o zavedení flexibilního systému cafeteria, kdy každý zaměstnanec má výběr z daných možností a lze si tak vytvořit benefiční systém přímo na míru.

Tento návrh byl mezi zaměstnanci povětšinou shledán jako přínosný, kdy zájem projevilo 24 respondentů (18x Ano, 6x Spíše ano), naopak za zbytečné považuje navrhovanou změnu 8 respondentů (6x Spíše ne a 2x Ne), 9 respondentů odpověděli neutrálním Nevím. Výše uvedené údaje znázorňuje následující graf č. 9.



Graf 9: Zavedení systému cafeteria (Vlastní zpracování)

Nahrazení plošného systému poskytování benefitů systémem cafeteria je významnou změnou, která vyžaduje nezanedbatelné časové, finanční i administrativní výdaje, přičemž její realizace na základě souhlasného stanoviska pouhé nadpoloviční většiny zaměstnanců (58,5 %), by nemusela přinést pozitivní efekt. A to i vzhledem ke skutečnosti, že téměř

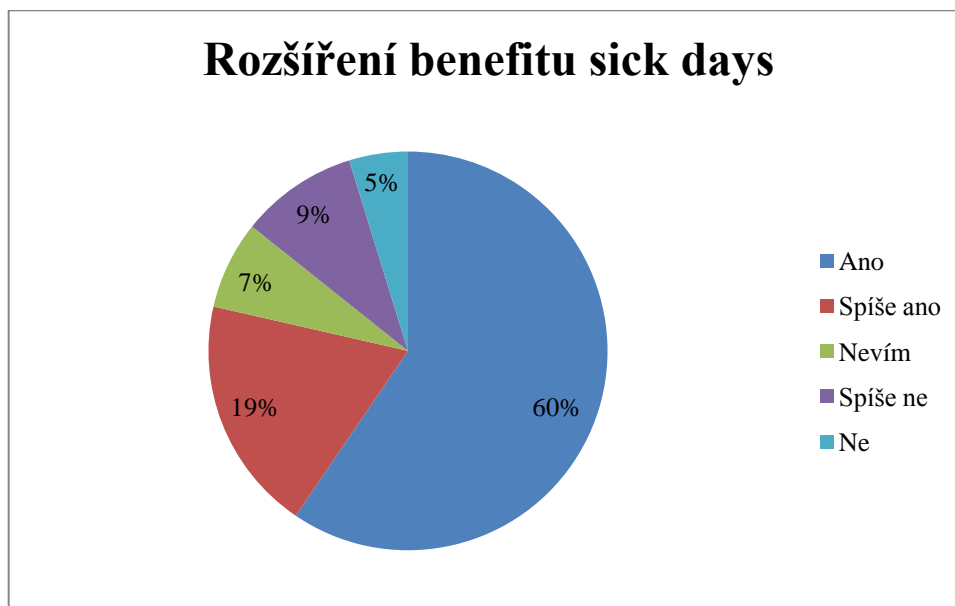
čtvrtina dotázaných odpověděla možností Nevím, z čehož lze vyvozovat, že daná problematika je komplikovaná a zaměstnanci s ní nejsou seznámeni do té míry, aby mohli učinit kvalifikované rozhodnutí.

Otázka č. 7: Rozšíření benefitu sick days.

Benefit zdravotního volna byl společností zaveden v roce 2015 a jak i z analýz vyplývá, nejedná se v současnosti o příliš zaměstnanci využívaný benefit. Proto následující otázka míří na rozšíření možného užití a tedy na větší využitelnosti, kdy návrh zahrnuje možnost využít sick days nejen v případě krátkodobé zdravotní indispozice, nýbrž i v případě významných životních událostí, péče o rodinné příslušníky či možnost čerpání sick days v prvních třech dnech nemocenské, které nejsou zaměstnavatelem ani státem propláceny.

Převažující odpovědí, která získala 61 %, resp. 25 zaznačení, byla odpověď Ano. Souhlasné stanovisko s daným návrhem ze strany zaměstnanců potvrzuje i 8 odpovědí Spíše ano, 3 zaměstnanci neměli na danou věc vyhranění názor a pouze 5 zastávali negativní stanovisko (3x Spíše ne, 2x Ne).

Výše uvedené odpovědi lze shrnout následujícím grafem č. 10.

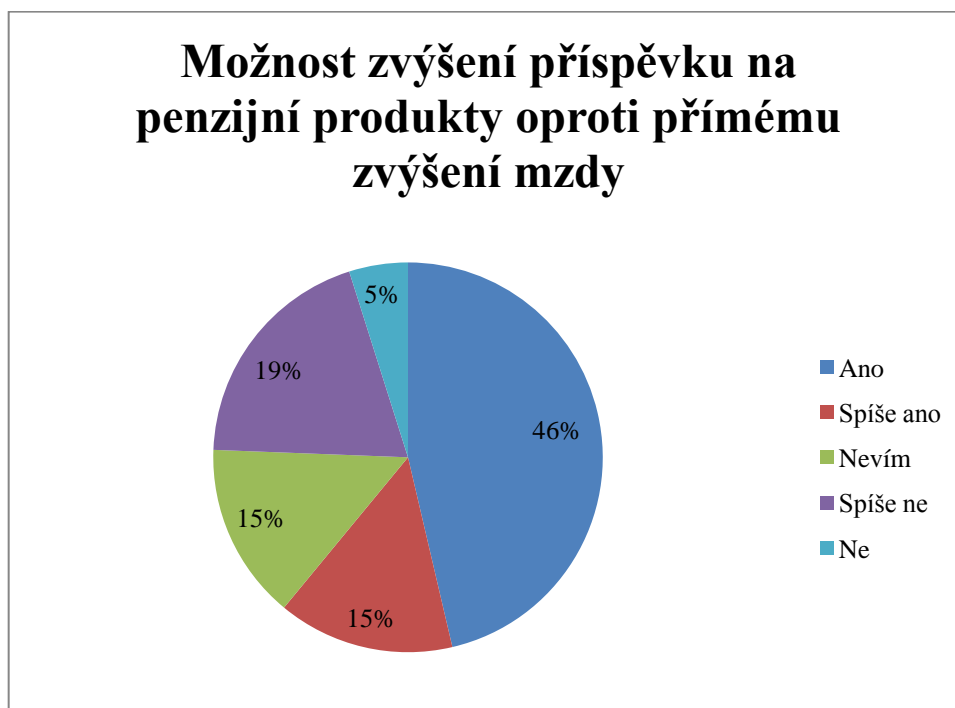


Graf 10: Rozšíření benefitu sick days (Vlastní zpracování)

Otázka č. 8: Možnost zvýšení příspěvku na penzijní produkty oproti přímému zvýšení mzdy.

Současný systém odměňování pracovníku ve společnosti je nastaven na každoroční valorizaci mezd ve výši několika procent, kdy na zvýšení hrubé mzdy o 1 tis. Kč, ze které má nezastropovaný zaměstnanec čistý příjem pouze 689 Kč, společnost vynaloží před zdaněním 1 340 Kč. Zvýšení mzdy tímto způsobem není z tohoto pohledu příliš efektivní, proto tento návrh počítá i s ohledem na vyšší věkový průměr zaměstnanců společnosti s nahrazením části valorizace ve prospěch zvýšení příspěvku na penzijní, popř. životní produkty, a to v poměru 1 tis. Kč zvýšení mzdy (nutné počítat se 14 mzdami) za zvýšení měsíčního příspěvku na tyto produkty o 1 200 Kč.

S výše zmíněným návrhem souhlasilo 61 % dotázaných zaměstnanců (19x Ano, 6x Spíše ano), 6 zaměstnanců zvolilo možnost Nevím a 24 % s daným návrhem do nějaké míry nesouhlasilo (8x Spíše ne, 2x Ne), jak i znázorňuje následující graf č. 11.



Graf 11: Možnost zvýšení příspěvku na penzijní oproti přímému zvýšení mzdy (Vlastní zpracování)

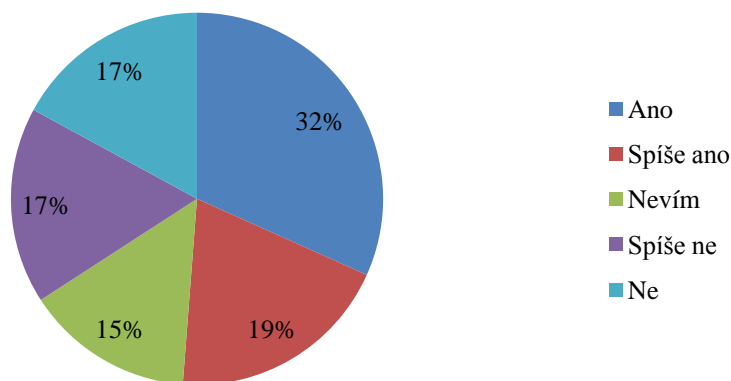
Otázka č. 9: Možnost převodu zvolené částky ze 13. a 14. mzdy na nepeněžní příspěvky.

13. a 14. mzda, jak i vyplývá z otázky č. 4, je dle zaměstnanců nejpřínosnějším zaměstnaneckým benefitem. Přesto jak je již zmíněno u otázky č. 8, toto peněžní plnění je podléhá vysokému odvodovému zatížení, čímž se značně snižuje disponibilní příjem zaměstnance. Oproti tomu nepeněžní příspěvek na rekreaci do 20 tis. Kč, nepeněžní forma příspěvku na volnočasové aktivity čerpané např. formou Flexi Pass CARD (fitness centra, wellness, kultura, sport, masáže, jazykové či pohybové kurzy aj.), či úhrada lékařských úkonů, dioptrických brýlí, zubních náhrad a plastických operací jsou osvobozeny od daně a pojistného bez ohledu na částku, přičemž pro zaměstnavatele se sice nejedná o daňový náklad, přesto i on ušetří na odvodech SZDP. Následující otázka tedy zjišťuje, zda mají zaměstnanci zájem o převedení části prostředků 13. a 14. mzdy na tyto nepeněžní plnění, a pokud ano, v jaké roční výši.

S využitím příznivějšího daňového režimu a částečným nahrazení peněžního plnění za nepeněžní souhlasilo 51 % dotázaných (13 Ano, 8 Spíše ano), neutrální stanovisko zaujalo 6 dotázaných a 14 zaměstnanců chce spíše ponechat stávající systém (Ne i Spíše ne oboje po 7).

Výše zmíněné lze shrnout následujícím grafem č. 12.

Možnost převodu zvolené částky ze 13. a 14. mzdy na nepeněžní příspěvky



Graf 12: Možnost převodu zvolené částky ze 13. a 14. mzdy na nepeněžní příspěvek (Vlastní zpracování)

V otázce předpokládané roční výše nepeněžního příspěvku byla vyplněna tato doplňující otázka celkem 20 z 21 zaměstnanců. Následující tabulka č. 17 charakterizuje jednotlivé uvedené předpokládané výše.

Tab 17: Výše převodu 13. a 14. mzdy na nepeněžní příspěvky v Kč (Vlastní zpracování)

Rozmezí	Do 10 000	10 000 - 19 999	20 000 - 29 999	30 000 - 39 999	40 000 a více
Celkový počet	1	3	7	6	3

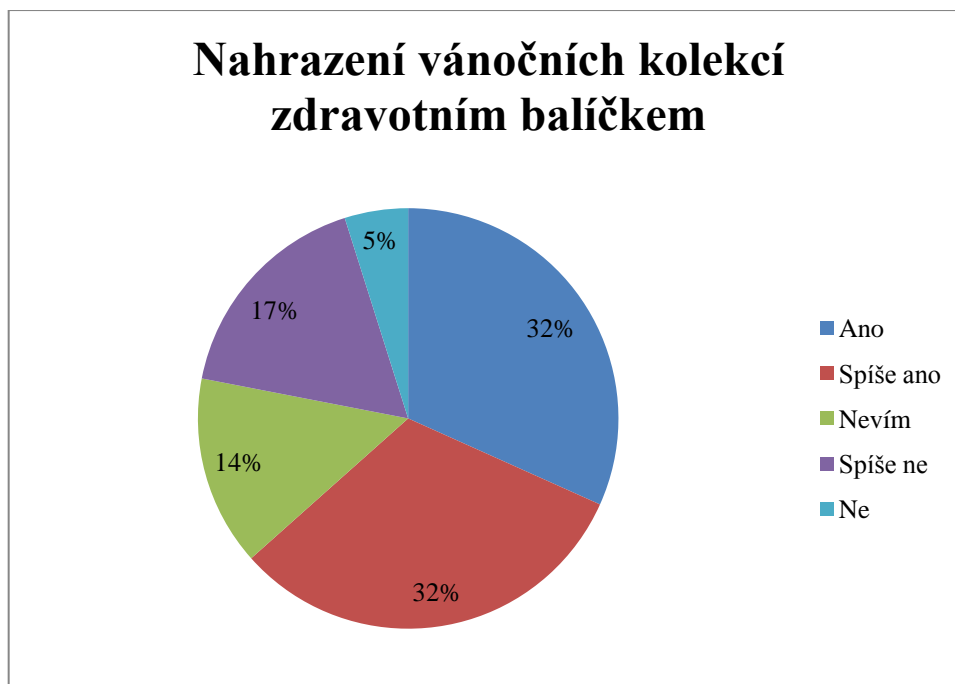
Z výše uvedeného vyplývá, že průměrnou částku zvolenou zaměstnanci lze přibližně určit na 30 000 Kč.

Otázka č. 10: Nahrazení vánočních kolekcí za zdravotní balíček.

Jedním z benefitů poskytovaných společnostmi je i drobný vánoční dárek ve formě kolekce, či jiných čokoládových požitků v ceně přibližně 350 Kč. Jak je však i zmíněno v předcházejících analýzách, jedná se o benefit s velmi nevýhodným daňovým režimem, proto se nabízí otázka, proč jej nezaměnit za jiný požitek ve stejné hodnotě, který by byl přijímán zaměstnanci neméně kladně a již spadal do výhodnějšího daňového režimu. Takovým dle tohoto návrhu je zdravotní balíček, obsahující např. vitamíny, doplňky stravy posilující imunitní systém, popř. dárkový poukaz na nákup výše uvedených produktů či služeb nebo masáží.

Přesto, že vánoční kolekce, jak vyplývá z otázky č. 4, jsou považovány za spíše přínosný benefit, je jejich nahrazení zdravotním balíčkem mezi zaměstnanci vnímáno veskrze kladně, kdy 64 % respondentů (13x Ano i Spíše ano) by s danou změnou souhlasilo. Naopak 22 % respondentů (7x Spíše ne, 2x Ne) chce nadále ponechat benefit ve formě vánočních kolekcí. Zbývajících 6 respondentů nemá vyhraněný názor.

Odpovědi na možné nahrazení vánočních kolekcí zdravotním balíčkem lze shrnout grafem č. 13.



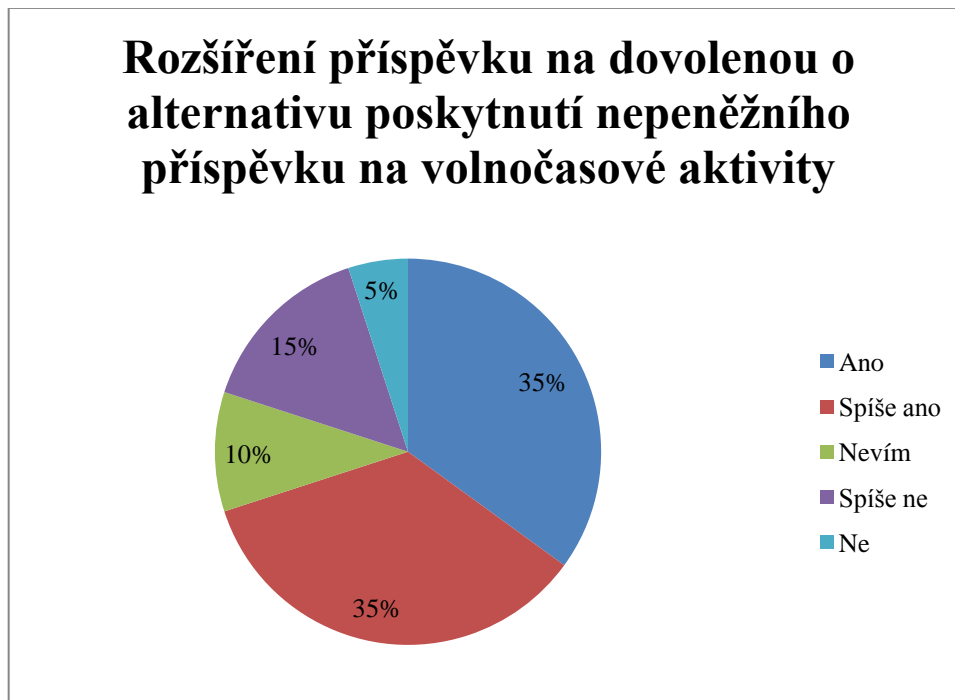
Graf 13: Nahrazení vánočních kolekcí zdravotním balíčkem (Vlastní zpracování)

Otázka č. 11: Rozšíření příspěvku na dovolenou o alternativu poskytnutí nepeněžního příspěvku na volnočasové aktivity.

Poskytování nepeněžního příspěvku na rekreaci s sebou přináší několik nevýhod, zejména limitaci 20 000 Kč, kdy v případě překročení této částky dochází k uplatnění nevýhodného daňového režimu, a dále nemožnosti využití tohoto benefitu v případě dovolených, které nejsou organizovány cestovními kanceláři, popř. i ztížení institutu last minute. Z těchto důvodů následující návrh počítá s možností rozšíření tohoto benefitu o možnost výběrů mezi stávajícím příspěvkem na rekreaci a příspěvkem na volnočasové aktivity (blíže specifikovány v otázce č. 9), a to včetně možnosti rozložení poskytované částky mezi obě možnosti.

Předložený návrh byl dle výsledků dotazníku shledán zaměstnanci převážně jako přínosný. Kladný postoj zaujalo 70 % dotázaných (14x Ano i Spíše ano), 20 % s daným návrhem nesouhlasilo (6x Spíše ne, 2x Ne) a 4 respondenti zaujali neutrální stanovisko.

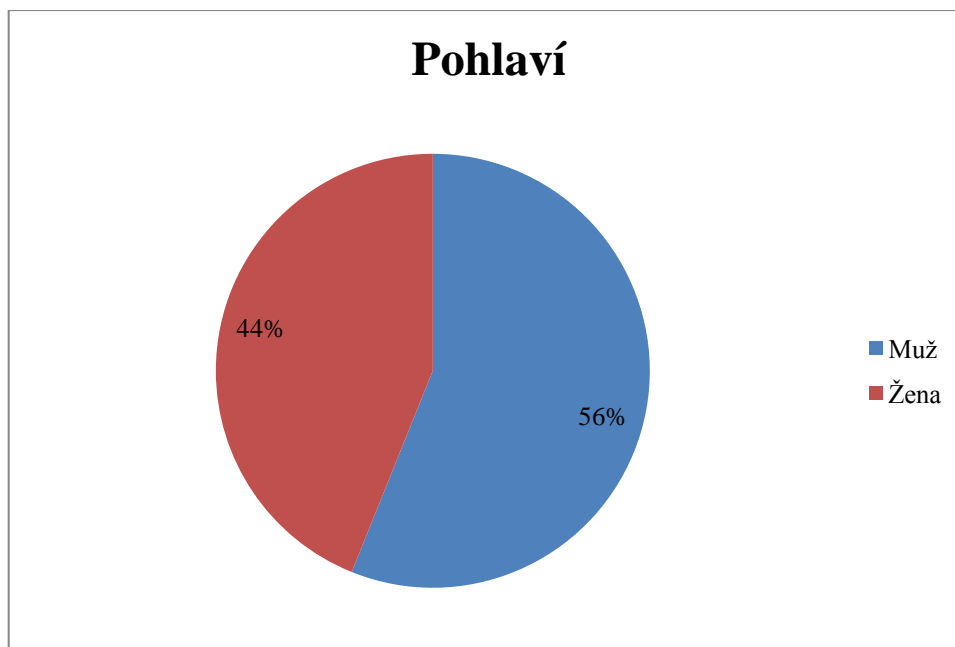
Následující graf č. 14 znázorňuje poměr odpovědí na otázku č. 11.



Graf 14: Rozšíření příspěvku na dovolenou o alternativu poskytnutí nepeněžního příspěvku na volnočasové aktivity (Vlastní zpracování)

Otázka č. 12: Pohlaví.

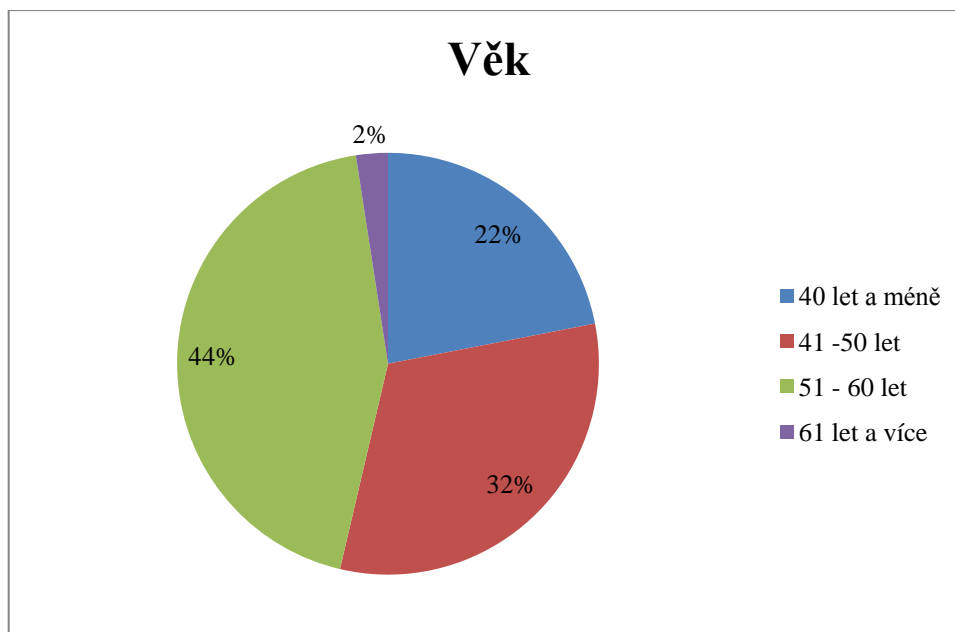
Otázka týkající se pohlaví je jednou z nejzákladnějších otázek při tvoření dotazníku. Její zaměření je zejména na kontrolu správnosti reprezentativního vzorku, přičemž při tomto šetření bylo zjištěno, že dotazník byl vyplněn 23 zaměstnanci (56 %) a 18 zaměstnankyněmi (44 %), přičemž poměr mužů k ženám ve společnosti je 3 : 2, lze tedy konstatovat, že správnost zastoupení byla splněna. Následující graf č. 15 zobrazuje podíl mužských a ženských odpovědí.



Graf 15: Pohlaví (Vlastní zpracování)

Otázka č. 13: Věk.

Podobně jako u pohlaví, věk je další z častých kontrolních otázek. Zaměstnanci společnosti měli na výběr ze 4 věkových skupin, a to do 40 let, 41 - 50 let, 51 - 60 let a 61 a více let. Nejpočetnější skupina při vyplňování dotazníku byla ve věku 51 - 60 let, celkem 18 respondentů, následovala věková skupina 40 - 50 let v celkovém počtu 13 respondentů, respondentů do 40 let odpovědělo 9 a jeden respondent byl nad 60 let. Věková struktura zaměstnanců společnosti je znázorněna v tabulce č. 3 v podkapitole 3.1.3, přičemž převažujícími skupinami s totožně 22 zaměstnanci jsou 41 - 50 let a 51 - 60 let, což poukazuje na fakt, že zejména ve skupině 41 - 50 let bylo dosaženo jen mírně nadpoloviční většiny. Naopak ve skupině do 40 let odpověděli všichni oslovení zaměstnanci. Ve skupině nad 60 let pak odpověděl jeden zaměstnanec ze dvou. Následující graf č. 16 zobrazuje podíl věkového zastoupení.

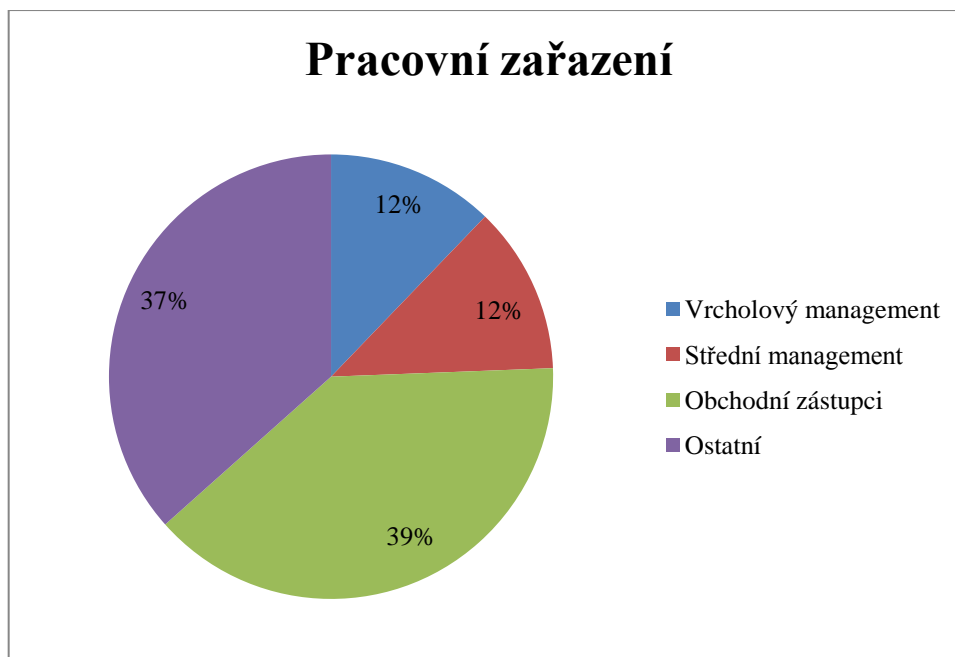


Graf 16: Věk (Vlastní zpracování)

Otázka č. 14: Pracovní zařazení.

Poslední z kontrolních otázek bylo pracovní zařazení zaměstnanců, přičemž zaměstnanci společnosti jsou zařazeni do jedné ze 4 pracovních, a to vrcholový management, střední management, obchodní zástupci a ostatní - administrativní pracovníci. Stejně jako u věku je skutečné zastoupení popsáno v kapitole 3.1.3.

100 % zastoupení bylo dosaženo ve skupině středního managementu, kdy odpovědělo všech 5 středních manažerů, ve skupinách ostatní a vrcholový management neodpověděl vždy jeden oslovený zaměstnanec z dané skupiny, tedy odpovědí celkem bylo 5 u vrcholového managementu a 15 u ostatních. Jedinou skupinou, která dosahovala výrazně nižší participace, byli obchodní zástupci, kdy odpovědělo jen 16 obchodních zástupců, stále se však jednalo o více než poloviční zastoupení, resp. 57 %. Zastoupení dle pracovního zařazení lze shrnout následujícím grafem č. 17.



Graf 17: Pracovní zařazení (Vlastní zpracování)

4 NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ SOUČASNÉHO STAVU POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ

Na základě výsledků provedených analýz a dotazníkového šetření lze hodnotit nastavení systému poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Ecolab Hygiene s. r. o. pozitivně, přičemž k jejím kladným stránkám patří zejména:

- široké portfolio poskytovaných benefitů,
- ošetření zaměstnaneckých výhod ve vnitřních směrnících,
- relativně spravedlivé nastavení systému zaměstnaneckých benefitů,
- diverzifikace poskytovaných benefitů (finanční, nefinanční, krátkodobé, dlouhodobé, peněžní, nepeněžní),
- spokojenost převážné většiny zaměstnanců s poskytovanými benefity,
- poskytované benefity působí jako zdroj k zvýšení motivace a loajality u většiny zaměstnanců.

Při zpracování analýz jednotlivých benefitů byly zjištěny dílčí nedostatky, po jejichž eliminaci v kombinaci s realizací navržených úprav by měla být odstraněna případná rizika doměrků a sankcí v oblasti daňové, pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a dále prostřednictvím legální daňové optimalizace dosaženo úspor na straně zaměstnavatele, při současném zvýšení disponibilních příjmů u zaměstnance.

4.1 Novelizace směrnice Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění

Jak již bylo zmíněno v analytické části bakalářské práce, příspěvek na penzijní připojištění poskytuje společnost svým zaměstnancům již od roku 2001, přičemž směrnice byla několikrát novelizována, naposledy k 1. 1. 2014. Nicméně společnost dosud nepodchytila ve směrnici legislativní změny účinné od 1. 1. 2013, které vedle příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem, které bylo pro nové účastníky uzavřeno na konci roku

2012, zavedly nové penzijní produkty, a to příspěvek na doplňkové penzijní spoření a dále příspěvek na penzijní pojištění. Prakticky tedy společnost se ve směrnici zavazuje k poskytování penzijního připojištění se státním příspěvkem, přičemž reálně poskytuje příspěvek i na ostatní penzijní produkty. Lze proto navrhnout uvedení směrnice do souladu s reálným stavem, a to doplněním úvodní věty směrnice: “Společnost umožňuje poskytování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem zaměstnancům za níže uvedených podmínek.” za větu “Společnost umožňuje poskytování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a penzijní pojištění zaměstnancům za níže uvedených podmínek.” Tato jednoduchá změna může eliminovat riziko doměrku a sankcí podle §§ 143, 251 a 252 zákona č. 280/2009, daňový řád, v případě kontroly daně z příjmu právnických osob, a to ve vazbě na porušení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP u těch zaměstnanců, kterým je poskytován příspěvek na doplňkové penzijní spoření a penzijní pojištění (podle stavu k 31. 3. 2017 se jedná o 3 zaměstnance), tedy nad rámec vnitřního předpisu společnosti (85).

4.2 Porušení směrnice Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění

Směrnice Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění v bodě 6 definuje výši příspěvku jako 3 % ze mzdy a náhrady mzdy za dovolenou zúčtovaných zaměstnanci v příslušném měsíci. Analýzou mzdové rekapitulace za listopad 2016 bylo zjištěno, že v tomto období byl vyplacen příspěvek na penzijní připojištění i z odstupného ve výši 1 348 tis. Kč, což při 3 % sazbě činí přibližně 40 tis. Kč, čímž společnost poskytla plnění v rozporu s vnitřní směrnicí a porušila tím ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, přičemž výše zkrácené daně z příjmu právnických osob činí cca 8 tis. Kč. Vzhledem k tomu, že v předchozích letech bylo rovněž vypláceno odstupné, popř. konkurenční doložky a příspěvek na penzijní připojištění z těchto dávek nebyl poskytován, lze se domnívat, že se nejedná o systémovou chybu, ale spíše o chybu z nepozornosti. Vzhledem k tomu, že vedení společnosti nereflektuje na vrácení výše uvedeného

neoprávněně poskytnutého plnění, lze pouze doporučit ošetřit si toto pochybení v daňovém přiznání k dani z příjmu právnických osob, a to na řádku 40 daňového formuláře.

4.3 Překračování limitu privátních kilometrů

Společnost ve směrnici o cestovním, článek IV. bod 3 specifikuje právo zaměstnance používat služební vozidlo i pro soukromé účely, maximálně však do výše limitu 5 tis. kilometrů za rok. V případě překročení uvedeného limitu je zaměstnanec povinen uhradit spotřebované pohonné hmoty z nadlimitních privátních kilometrů. V návaznosti na definování podmínek čerpání tohoto benefitu, tedy maximální výše 5 000 soukromých kilometrů ročně, je nutné uvést, že toto omezení není všemi zaměstnanci dodržováno, přičemž společnost tuto skutečnost nikterak neřeší, čímž bývá v posledních letech toto ustanovení směrnice o cestovním opakovaně porušeno, jak i vyplývá z následující tabulky č 18.

Tab 18: Překračování privátních km u služebních automobilů v letech 2012 - 2016 s vyčíslením daňového dopadu v Kč (Vlastní zpracování dle 72, 73, 74, 75, 76)

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Překročené kilometry	13 617	18 481	23 579	18 121	34 229
Průměrná spotřeba	6,54	6,64	6,35	6,36	6,34
Průměrná cena pohonných hmot	36,18	37,18	35,42	29,72	30,45
Základ daně z příjmu právnických osob	32 220	45 625	53 033	34 252	66 080
Daň z příjmu právnických osob při sazbě 19%	6 122	8 669	10 076	6 508	12 555

Vzhledem k tomu, že společnost zahrnuje do daňových výdajů i pohonné hmoty nad rámec směrnici ošetřeného maximálního limitu soukromých kilometrů, dopouští se porušení ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a neoprávněně krátí daň z příjmu právnických osob. V této souvislosti lze doporučit buď úpravu směrnice a nelimitovat počty soukromých kilometrů v případě, že pro společnost jsou výše uvedené částky nemateriální a tudíž nebude po svých zaměstnancích vyžadovat náhradu, popř. pokud bude trvat na zachování limitu, je nutné provádět pravidelná měsíční vyhodnocování čerpání tohoto benefitu a při překročení zaměstnanci předepsat spotřebu pohonných hmot z nadlimitních privátních kilometrů k úhradě.

4.4 Problematika příspěvku na rekreaci formou úhrady letenky

Analýzou poskytnutých příspěvků na rekreaci bylo zjištěno, že v hodnoceném období byl ve třech případech poskytnut příspěvek formou úhrady letenek. Přestože je vcelku logické, že část zaměstnanců nemá zájem jezdit na organizované zájezdy pořádané cestovními kancelářemi a preferuje individuální formu pobytových či poznávacích akcí, kdy si sami zajistí ubytování a dopravu, je tato forma poskytnutí příspěvku přinejmenším problematická a pracovníci daňové správy nechtějí uznávat tyto příspěvky jako osvobozené od daně ve smyslu § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Na výše uvedenou problematiku je zaměřen příspěvek Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR č. 703/25.02.04, ve kterém pracovníci Ministerstva financí deklarují negativní náhled v otázce osvobození příspěvku na dovolenou formou úhrady letenky. Společnost se tak vystavuje riziku doměrku a sankcí u daně z příjmu ze závislé činnosti a potažmo v oblasti pojistného na SZPP. V této souvislosti lze doporučit společnosti, osobám preferujícím individuální formu dovolené, nabídnout nepeněžní příspěvek formou poukázky na volnočasové aktivity.

4.5 Převod mzdy na penzijní produkty

Společnost pravidelně 1x za rok provádí mzdovou valorizaci. Výše valorizace činila v posledních pěti letech průměrně 2,5 %. Jak vyplývá z odpovědí na dotaz č. 8,

61 % zaměstnanců by přivítalo možnost zvýšení příspěvku na penzijní produkty o 1 200 Kč měsíčně, oproti přímému zvýšení mzdy o 1 000 Kč měsíčně. Toto poměrně vysoké procento je dáno jednak daňovou výhodností na straně zaměstnanců, ale také skutečností, že více jak 40 % zaměstnanců je starších 50 let a tudíž intenzivněji vnímají blížící se odchod do důchodu. V následujících tabulkách jsou vyčísleny dopady, a to jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Tab 19: Převod mzdy na penzijní produkty na straně zaměstnavatele v Kč (Vlastní zpracování)

	Penzijní produkty	Mzda	Rozdíl
Počet zaměstnanců	34	34	
Výdaje zaměstnavatele bez odvodů	489 600	476 000	
Odvod SZSP	0	161 840	
Celkem osobní náklady	489 600	637 840	
Daňová úspora	93 024	121 190	
Čisté výdaje zaměstnavatele	396 576	516 650	120 074

Počet zaměstnanců byl určen dle výsledků dotazníku, ve kterém 61 % zaměstnanců projevilo zájem o převod valorizace mzdy na penzijní produkty, kdy toto procentuální zastoupení odpovídá počtu 34 zaměstnanců. Výdaje zaměstnavatele na mzdu pak reflektují celkovou částku, kterou musí zaměstnavatel vynaložit na zvýšení mzdy o 1 tis. Kč ($34 * 1\,000 * 14$), výdaje na penzijní produkty pak potenciální částku, kterou by vydával u týchž zaměstnanců na penzijní produkty ($34 * 1\,200 * 12$).

Tab 20: Převod mzdy na penzijní produkty na straně zaměstnance a celková úspora v Kč (Vlastní zpracování)

Příspěvek na penzijní produkty zaměstnanec	489 600
Mzda zaměstnanec	476 000
Odvod SZDP	52 360
Odvod daně	95 676
Čistý příjem zaměstnance	327 964
Rozdíl	161 636
Celkem úspora zaměstnanec + zaměstnavatel	281 710

Jak vyplývá z výše uvedených tabulek, na straně zaměstnavatele jsou realizovány úspory při poskytnutí příspěvku na penzijní produkty ve výši 120 tis. Kč, což je dáno tím, že zaměstnavatel neodvádí až na nevýznamné výjimky pojistné na sociální zabezpečení ve výši 25 % ani pojistné na všeobecné zdravotní pojištění ve výši 9 % a veškeré náklady jsou při splnění zákonných podmínek daňově účinné. Na straně zaměstnance je čistý příjem při poskytnutí příspěvku vyšší o 162 tis. Kč oproti přímému zvýšení mzdy, protože z příspěvku (opět až na nevýznamné výjimky) není sraženo pojistné na sociální zabezpečení ve výši 6,5 %, ani pojistné na všeobecné zdravotní pojištění ve výši 4,5 % ani daň ve výši 15 % ze superhrubé mzdy. Z hlediska daňového režimu se jedná o přesun nákladů ze skupiny 4 - neutrální do skupiny 1 - optimální.

4.6 Převod části 13. a 14. platu na volnočasové aktivity a péči o zdraví a vitalitu

Jak již bylo v analytické části uvedeno, společnost vyplácí 13. a 14. plat, ve výši 100 % základní mzdy za podmínek specifikovaných ve směrnici č. 1/2016. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o finančně nejnáročnější benefit, jehož výše za rok 2016 přibližně činila 5,7 mil. Kč. K této částce je třeba přičíst pojistné na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem. Částečně jsou tato negativa kompenzována

skutečností, že jak benefit, tak odvod pojistného jsou při splnění zákonných podmínek daňově účinným výdajem. Na straně zaměstnance je tento benefit zdaněn a zpojistněn jako standardní mzda, tedy s poměrně vysokým odvodovým zatížením. Vzhledem k tomu, že tento benefit je primárně určen k regeneraci zaměstnanců, ať již formou odpočinku na dovolené, nebo při volnočasových aktivitách, popř. k uspokojení zdravotních potřeb nehrazených zdravotní pojišťovnou, nabízí se otázka, zda by zaměstnanci nepreferovali přesunutí části 13. a 14. platu na volnočasové aktivity, čímž by se eliminovalo vysoké odvodové zatížení. Jak vyplývá z odpovědí na dotaz číslo 9, 51 % zaměstnanců vyjádřilo vůli přesunutí průměrné částky 30 tis. Kč na volnočasové aktivity a péči o zdraví a vitalitu. V níže uvedených tabulkách jsou vyčísleny dopady, a to jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance, přičemž v zájmu dosažení maximální daňové úspory na obou stranách nesmí příspěvek na rekreaci přesáhnout 20 tis. Kč.

Tab 21: Převod části 13. a 14. platu na volnočasové aktivity a péči o zdraví na straně zaměstnavatele v Kč (Vlastní zpracování)

	Volnočasové aktivity	13. a 14 mzda	Rozdíl
Počet zaměstnanců	28	28	
Průměrná částka	30 000	30 000	
Výdaje zaměstnavatele bez odvodů	840 000	840 000	
Odvod SZZP	0	285 600	
Daňová úspora	0	213 864	
Čisté výdaje zaměstnavatele	840 000	911 736	71 736

Počet zaměstnanců byl určen dle výsledků dotazníku, ve kterém 51 % zaměstnanců projevilo zájem o převod části (průměrná výše 30 000 Kč) 13. a 14. platu na volnočasové aktivity a péči o zdraví a vitalitu, kdy toto procentuální zastoupení odpovídá počtu 28 zaměstnanců. Výdaje zaměstnavatele na mzdu pak odpovídají průměrné částce

stanovené zaměstnanci a počtu zaměstnanců projevujících zájem o přesunutí části 13. a 14. platu na volnočasové aktivity.

Tab 22: Převod části 13. a 14. platu na volnočasové aktivity a péči o zdraví na straně zaměstnance a celková úspora v Kč (Vlastní zpracování)

Příspěvek na volnočasové aktivity zaměstnanec	840 000
Mzda zaměstnanec	840 000
Odvod SZDP	92 400
Odvod daně	168 840
Čistý příjem zaměstnance	578 760
Rozdíl	261 240
Celkem úspora zaměstnanec + zaměstnavatel	332 976

Jak vyplývá z výše uvedených tabulek, na straně zaměstnavatele jsou realizovány úspory při poskytnutí nepeněžního příspěvku na volnočasové aktivity a péči o zdraví ve výši 72 tis. Kč, což je dáno tím, že zaměstnavatel neodvádí pojistné na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění. Oproti tomu vynaložené náklady nejsou daňově účinné. Na straně zaměstnance je čistý příjem při poskytnutí příspěvku výrazně vyšší oproti zvýšení mzdy, a to o 261 tis. Kč, protože z příspěvku není sraženo pojistné na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění ani daň ze závislé činnosti. Z hlediska daňového režimu se jedná o přesun nákladů ze skupiny 4 - neutrální do skupiny 3 - výhodné. Praktickou formu realizace tohoto návrhu lze realizovat tak, že zaměstnavatel předá těmto zaměstnancům v termínu pro výplatu 13. a 14. platu buď poukázky od poskytovatelů benefitních služeb, přičemž např. společnosti Sodexo Pass ČR a Edenred CZ nabízí širokou škálu poukázek zaměřených na vzdělávání, aktivní odpočinek, rekreaci, cestování, lázeňskou péči, péči o zdraví, nebo přímo lze zaměstnanci nabídnout flexibilnější a bezpečnější formu čerpání benefitů, a to prostřednictvím platebních karet Flexi Pass Card, nebo Ticket Benefits Card.

4.7 Eliminace nevýhodného daňového režimu u příspěvku na rekreaci

Jak vyplývá z analytické části bakalářské práce, společnost poskytuje příspěvek na rekreaci ve vazbě na pracovní, nebo životní jubileum, přičemž výše příspěvku je odvislá od délky pracovního poměru, respektive dosaženého věku. V hodnoceném období jak je zřejmé z tabulky č. 14 u žádného zaměstnance nedošlo k překročení částky 20 tis. Kč, takže tento příjem nebyl v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) ZDP zdaněn a tím ani zpojistněn. V letošním roce však došlo u čtyř jubilantů k překročení částky 20 tis. Kč, což se u těchto zaměstnanců negativně promítne snížením disponibilního příjmu o daň ze závislé činnosti a SZDP a u společnosti v povinnosti odvést SZDP. Připočteme-li k tomu daňovou neúčinnost tohoto příspěvku u zaměstnavatele, je zřejmé, že částky přesahující osvobozený limit jsou v nejméně výhodném daňovém režimu. Přesto, že se pro společnost ani zaměstnance nejedná o významné částky lze navrhnout v těchto případech poskytnutí nepeněžního příspěvku na rekreaci do maximální výše 20 tis. Kč a na zbývající část poskytnout zaměstnancům poukaz dle jejich přání, např. na péči o zdraví, kulturu, sport atd.

4.8 Možnost výběru mezi kolekcí a poukazem na zdraví a vitalitu

Jak je uvedeno v analytické části, zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům drobný vánoční dárek ve formě kolekce, či jiných čokoládových požitků v ceně přibližně 350 Kč. Přesto, že je tento benefit zaměstnanci vnímán vcelku kladně, 64 % zaměstnanců, jak vyplývá z odpovědí na otázku č. 10, by tento benefit zaměnilo za vitamínový balíček, či poukaz na zdraví a vitalitu. Obě formy nepeněžních příspěvků jsou sice daňově neúčinné, nicméně zatímco příspěvek ve formě kolekce podléhá SZDP, vitamínový balíček, či poukaz nikoliv. Na straně zaměstnance je kolekce zdaněna a zpojistněna, zatímco balíček či poukázka jsou v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozeny od daně a tím nepodléhají ani pojistnému. Prakticky to znamená, že čisté výdaje u zaměstnavatele v případě poskytnutí kolekce činí 15 624 Kč, zatímco v případě poskytnutí balíčku pouze 12 250 Kč, jak vyplývá z níže uvedené tabulky.

Tab 23: Nahrazení kolekcí poukazem na zdraví a vitalitu na straně zaměstnavatele v Kč (Vlastní zpracování)

	Kolekce	Poukázka Vital Pass	Rozdíl
Výše příspěvku	12 250	12 250	
Odvod SZZP	4 165	0	
Daňová úspora	791	0	
Čisté výdaje zaměstnavatele	15 624	12 250	3 374

Tab 24: Nahrazení kolekcí poukazem na zdraví a vitalitu na straně zaměstnance v Kč (Vlastní zpracování)

	Kolekce	Poukázka Vital Pass	Rozdíl
Výše nepeněžního příjmu	12 250	12 250	
Odvod SZZP	1 348	0	
Odvod daně	2 462	0	
Čistý příjem zaměstnance	8 440	12 250	3 810

Vzhledem k tomu, že úspora je na straně společnosti marginální, lze doporučit zaměstnancům, kteří mají zájem o nahrazení vánočních kolekcí vitamínovými balíčky, či poukazy na zdraví a vitalitu, zvýšit příspěvek na 450 Kč, čímž čisté výdaje zaměstnavatele zůstanou téměř nezměněny. Na straně zaměstnanců, kteří preferují sladký symbol vánočních svátků je čistý příjem po odvodu daně a SZZP 241 Kč, u zaměstnanců preferujícím vitamínové balíčky a poukazy na zdraví 450 Kč.

4.9 Poskytování benefitu formou prohlubování kvalifikace

Z odpovědí v dotazníku na otázku č. 5 je zřejmé, že možnost vzdělávání na náklady zaměstnavatele je pracovníky společnosti vnímána velmi pozitivně, když odpověď ano či spíše ano volilo 80 % zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že prohlubování kvalifikace související s předmětem činnosti formou nepeněžního plnění je pro zaměstnavatele daňově účinný výdaj a pro zaměstnance osvobozeno od daně, lze doporučit, aby v současné době prakticky jediný způsob oceňování mimořádných pracovních výsledků zaměstnanců,

a to formou mimořádné odměny, byl pochopitelně s předchozím souhlasem zaměstnance, nahrazen možností účasti na výjezdním školení na téma související s jeho pracovním zařazením. Jako příklad lze uvést několikadenní školení pořádané Svazem účetních ČR, z. s., v atraktivních oblastech České republiky i v zahraničí, přičemž cena za pěti denní seminář konaný v tuzemsku je přibližně 12 tis. Kč a v zahraničí 24 tis. Kč. Daňový dopad na zaměstnance a zaměstnavatele lze zachytit v následující tabulce.

Tab 25: Poskytnutí benefitu formou prohlubování kvalifikace na straně zaměstnavatele v Kč (Vlastní zpracování)

	Odměna	Školení
Náklady	12 000	12 000
Odvod SZPP	4 080	0
Cestovné, ubytování	0	5 000
Daňová úspora	3 055	3 230
Čisté výdaje zaměstnavatele	13 025	13 770

Tab 26: Poskytnutí benefitu formou prohlubování kvalifikace na straně zaměstnance v Kč (Vlastní zpracování)

	Odměna	Školení
Příjem	12 000	12 000
Odvod SZPP	1 320	0
Odvod daně	2 412	0
Čistý příjem zaměstnance	8 268	12 000

Jak vyplývá z tabulky č. 25, forma výjezdního školení je pro zaměstnavatele mírně nevýhodnější než forma odměny, a to z důvodu výdajů na cestovní náhrady, nicméně školení za účasti předních daňových a účetních specialistů, ale i odborníků na pracovní právo a další oblasti nejen slouží k prohloubení profesních znalostí účastníků, ale slouží i k navázání neformálních vztahů, výměně zkušeností a v neposlední řadě i regeneraci organismu a tudíž mohou být pro zaměstnance velice vítanou formou ocenění jejich

pracovních výsledků. Alternativní řešení k výše uvedenému je např. poskytnutí nepeněžního příspěvku na jazykový kurz anglického jazyka, či jiný kurz související s předmětem činnosti společnosti pro ty zaměstnance, kteří se z pracovních důvodů nemohou účastnit organizované výuky na adrese sídla společnosti, či preferují individuálnější formu výuky v odpoledních nebo večerních hodinách, a to v rámci jazykových kurzů pořádaných jazykovými agenturami. Tato varianta je výhodnější oproti výjezdnímu školení z hlediska čistých nákladů i na straně zaměstnavatele, a to vzhledem k nulovým nákladům z titulu cestovních náhrad.

Na straně zaměstnavatele jsou veškeré náklady daňově účinné, na straně zaměstnance osvobozené od daně, nebo nejsou předmětem daně. Z hlediska daňového režimu se jedná o přesun nákladů ze skupiny 4 - neutrální do skupiny 1 - optimální.

4.10 Rozšíření institutu čerpání zdravotního volna (sick days)

Jak je patrné z tabulky č. 7 analytické části využití možnosti čerpání zdravotního volna v případě zdravotní indispozice v roce 2016 činilo 37 %. I přesto, že se jedná o „nejmladší“ benefit s krátkou historií lze konstatovat, že by rozšíření obsahové náplně tohoto institutu mohlo příznivě působit na zaměstnance společnosti, což i potvrdily kladné odpovědi přibližně 80 % zaměstnanců, jak vyplývá z analýzy odpovědí k otázce č. 7. Institut pracovního volna je dle směrnice koncipován tak, že zdravotně indisponovaný zaměstnanec je oprávněn s předchozím souhlasem svého nadřízeného si vybrat placené zdravotní volno, neboli nevykonávat práci. V případě, že indispozice pomine, zaměstnanec nastoupí do pracovního procesu, pokud ne, nastoupí na nemocenskou. Lze si ale představit variantu, kdy zaměstnanec přímo nastoupí na nemocenskou, kdy podle stávající legislativy nepobírá po dobu tří dnů žádný příjem. A v těchto případech lze navrhnout možnost proplácení prvních 3 dní nemoci, a to v souladu s § 192 odst. 3 ZP. Výše náhrady mzdy musí být ošetřena ve vnitřním předpise, přičemž nesmí převýšit průměrný výdělek podle § 356 ZP. Zaměstnanci by byla v prvních 3 dnech nemoci poskytnuta peněžní náhrada odpovídající výši mzdy, kterou by nebýt nemoci obdržel. Tento příjem by na straně zaměstnance podléhal zdanění a zpojistnění jako standardní mzda. Na straně

zaměstnavatele, v případě ošetření výše uvedeného ve vnitřním předpise by se jednalo ve smyslu § 24 odst. 5 písm. j) bod 5 ZDP o daňový výdaj. Dále lze doporučit rozšíření zdravotního volna i v případě péče o osoby blízké a dále o placené volno z titulu doprovodu dítěte do školy v první den jeho povinné školní docházky a promoce potomků. V případě akceptace těchto návrhů by bylo vhodné změnit název směrnice, a to ze sick days na free days.

4.11 Ostatní návrhy

Vzhledem k pozitivnímu ohlasu zaměstnanců vyplývajících z dotazu na přínosnost a spokojenost s jednotlivými benefity, které společnost v současné době poskytuje, kdy u každého z nich výrazně převažují odpovědi ano či spíše ano nad odpovědi ne, či spíše ne, lze doporučit tyto benefity s úpravami specifikovanými v předchozí části návrhové části ponechat s výjimkou poskytování nepeněžních darů formou poukázek na nákup spotřebního zboží, kdy se jedná o nejméně výhodný daňový režim jak u zaměstnance, tak u zaměstnavatele. Mimořádné pracovní výsledky zaměstnanců lze určitě ocenit daňově příznivějším způsobem, ať už formou poukázky na volnočasové aktivity (sport, kultura), vitalitu a zdraví, či jazykového kurzu a pokud zaměstnanec k uvedeným aktivitám neinklinuje, pak formou peněžní odměny.

Co se týká zájmu zaměstnanců společnosti o nové benefity lze konstatovat, že největší zájem je o příspěvky na kulturu a sport a vzdělávací kurzy, což bylo promítnuto v předchozím textu návrhové části. Další z navrhovaných benefitů, o který zaměstnanci projevili velký zájem, je home office, přičemž jeho zavedení má i podporu vedení společnosti. Nicméně vzhledem k nutnosti zajištění technického a programového vybavení a ochrany dat lze o implementaci tohoto benefitu uvažovat v horizontu dvou až tří let. Ostatní navrhované benefity, s výjimkou možnosti poskytování zaměstnaneckých zápůjček a příspěvku na předškolní zařízení, u kterých převládala odpověď ne či spíše ne, se setkaly spíše s kladnou odezvou. Nicméně vzhledem k tomu, že podobně jako u dotazu na přínosnost zavedení systému cafeteria i zde nebyla podpora návrhu příliš přesvědčivá

a tudíž nelze s přiměřenou jistotou konstatovat, že by tyto změny přinesly pozitivní efekt. Na základě výše uvedeného není vhodné tyto návrhy v současné době realizovat.

4.12 Shrnutí návrhové části

V první části návrhů řešení bylo zjištěno několik nedostatků při dodržování daňové legislativy vztahující se k benefitům, zejména pak nesoulad skutečného stavu se stavem, který je definován ve směrnici společnosti, přičemž toto kritérium je zcela stěžejní pro možnost uplatnění těchto nákladů jakožto pro společnost daňově uznatelných. Jednalo se o případy, kdy společnost poskytuje příspěvky na penzijní produkty nedefinované ve směrnici, základna pro poskytování příspěvku není v souladu se směrnicí a dále není dodržována směrnicí vymezená limitace počtu hrazených soukromých kilometrů, přičemž v každém z těchto případů společnost dané náklady vykazuje jako daňové. Výše zmíněná pochybení je nutné řešit úpravou vnitropodnikových směrnic, opravou daňového přiznání k dani z příjmu právnických osob za rok 2016 a nastavením kontrolních mechanismů. Poslední z pochybení je neoprávněné osvobození nepeněžních příjmů z titulu nákupu letenek, který dle ZDP nesplňuje podmínky osvobozeného příjmu.

Druhá část návrhů řešení byla zaměřena na navržení konkrétních změn v systému zaměstnaneckých benefitů společnosti s akcentem na snížení výdajů. V souladu s výsledky dotazníkového šetření bylo navrženo šest změn. V případě rozšíření institutu zdravotního volna se jedná o změnu zaměřenou na vyšší využitelnost tohoto benefitu a nemá žádnou kvantifikovatelnou podobu. V případě převodu 13. a 14. platu na volnočasové aktivity, mzdy na penzijní produkty a nahrazení vánočních kolekcí zdravotními balíčky, však již v souladu s dotazníkovým šetřením lze finanční efekt shrnout následující tabulkou č. 27.

Tab 27: Celková agregovaná úspora navrhovaných změn (Vlastní zpracování)

	13. a 14 plat	Volnočasové aktivita	Mzda	Penzijní produkty	Vánoční kolekce	Zdravotní balíček	Úspora/ Zvýšení čistého příjmu
Čistý výdaj zaměstnavatel	911 736	840 000	516 650	396 576	15 624	12 250	195 184
Čistý příjem zaměstnanec	578 760	840 000	327 964	489 600	8 440	12 250	426 686
Celkem							621 870

Z výše uvedeného vyplývá, že v případě návrhů, které lze kvantifikovat a agregovat, je úspora na straně zaměstnance 426 686 Kč, na straně zaměstnavatele 195 184 Kč, přičemž celková úspora činí 621 870 Kč. Je však nutné zmínit, že v případě nahrazení kolekcí za zdravotní balíčky bylo vzhledem k nevýznamnosti úspory na straně zaměstnavatele navrženo, aby tato částka v přibližné výši 3 tis. Kč byla použita k navýšení částky zdravotního balíčku. V případě nahrazení nepeněžní části příspěvku na rekreaci převyšující 20 000 Kč za nepeněžní příspěvek na volnočasové aktivity a finanční odměny za nepeněžní příspěvek na vzdělávání lze opět očekávat, vzhledem k příznivějšímu daňovému režimu, úspory na straně zaměstnance i zaměstnavatele, jejich výše však bude odvislá od případného čerpání, a tudíž jí nelze agregovaně vyjádřit.

ZÁVĚR

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zhodnocení současného stavu v oblasti poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti Ecolab Hygiene s. r. o. v letech 2012 - 2016 a na základě provedených analýz a dotazníkového šetření navržení změn směřujících ke zlepšení stávajícího systému poskytovaných zaměstnaneckých benefitů vedoucích k úsporám čistých výdajů na straně zaměstnavatele při současném zvýšení disponibilních příjmů zaměstnanců s akcentem na zvýšení jejich spokojenosti.

Bakalářská práce je rozdělena do tří částí, a to teoretické, analytické a návrhové. Teoretická část je rozdělena do osmi dílčích částí. V první části je zmíněn význam péče o zaměstnance nad rámec mzdy, a to formou uspokojování jeho kulturních, sportovních a sociálních potřeb, které mají pozitivní efekt jednak na sounáležitost zaměstnanců k podniku a jejich motivaci a dále na spokojenost a životní pohodu s kladným dopadem na vyšší pracovní nasazení. V této části je dále definován pojem motivace a její význam na dosahování vysokých pracovních výkonů a v neposlední řadě je zdůrazněn princip rovného zacházení jako základní zásady pracovního a občanského práva. Další část je zaměřena na vymezení pojmu benefit, jeho význam a základní znaky včetně členění benefitů z hlediska věcného, časového, vynaložených či přijatých prostředků a podle kritéria daňové a odvodové výhodnosti. Ve třetí části jsou uvedeny základní právní předpisy vymezující poskytování zaměstnaneckých benefitů s uvedením hlavních principů z hlediska zákoníku práce, pojistného na sociální zabezpečení a veřejného zdravotního pojištění a zákona o dani z příjmu. Čtvrtá část je zaměřena na daňový aspekt z pohledu daně z příjmu u nejběžnějších forem zaměstnaneckých benefitů, a to na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Dopady zákona o dani z přidané hodnoty u některých nepeněžních benefitů jsou řešeny v páté části. V šesté části je ošetřen účetní aspekt benefitů včetně vymezení základních účetních souvztažností u podnikatelského subjektu. Sedmá část zachycuje trendy v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů v České republice a závěrečná osmá část je zaměřena na oblast dotazování jako významné sociologické techniky sběru dat.

V analytické části je v úvodu popsána charakteristika společnosti Ecolab Hygiene s. r. o., z hlediska její činnosti, vlastnických vztahů, zařazení do celosvětové struktury společnosti Ecolab Inc., vnitřní organizační struktury s popisem obchodních aktivit jednotlivých divizí. Je rovněž provedeno ekonomické zhodnocení společnosti a její zařazení z hlediska kategorizace účetních jednotek a povinností z toho vyplývajících.

Další část je zaměřena na vymezení jednotlivých zaměstnaneckých benefitů s uvedením hlavních zásad pro jejich poskytování zakotvených v příslušné vnitřní směrnici či pracovním řádu. U většiny benefitů je provedena jejich kvantifikace na bázi čistých výdajů na straně zaměstnavatele, a to tabulkovou formou. Při kalkulaci čistých výdajů jsou brány na zřetel nejen náklady vynaložené na daný benefit, ale i případný odvod pojistného s přihlédnutím k institutu maximálního vyměřovacího základu, daně z přidané hodnoty a daňové úspory z titulu daně z příjmu právnických osob. Pozornost je rovněž zaměřena na účetní aspekt benefitů formou vymezení účetních souvztažností společností poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Závěr této části je věnován rozdělení společností poskytovaných benefitů dle výhodnosti daňového režimu.

V další části je popsáno dotazníkové šetření, které proběhlo prostřednictvím internetového sběru on-line ve dnech 3. 4. až 11. 4. 2017 a zúčastnilo se ho téměř 75 % zaměstnanců, kteří odpovídali na celkem 14 otázek. Výsledky jejich odpovědí jsou v této části detailně popsány a zachyceny formou grafů.

Návrhovou část bakalářské práce je možné rozdělit do dvou sekcí. První je zaměřena na zjištění nedostatků v oblasti dodržování platné daňové legislativy, druhá pak na návrh takových opatření, která by vedla k úsporám čistých výdajů na straně zaměstnavatele při současném zvýšení disponibilních příjmů zaměstnance.

V oblasti zjišťování nedostatků při dodržování daňové legislativy vztahující se k benefitům, byly zaznamenány tři pochybení v oblasti daně z příjmu právnických osob, kdy byly, popř. **jsou nad rámec platných vnitřních směrnic poskytovány zaměstnanecké výhody**, čímž dochází k porušení ustanovení ZDP konkrétně § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. Poslední pochybení se vztahuje k dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, a to k **nesprávné**

aplikaci § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP. I když daná pochybení nejsou významná, společnost se vystavuje riziku při případné kontrole **doměrku na dani příjmu, penále ve výši 20%** z doměrku a **úroků z prodlení ve výši repo sazby + 14 %**, což aktuálně činí 14,05 %. K odstranění výše uvedených nedostatků byly rovněž podány návrhy (85).

Druhá část návrhů přináší šest konkrétních návrhů, které vycházejí z vyčíslení jednotlivých benefitů ve vazbě na odpovědi zaměstnanců společnosti formou dotazníkového šetření. Jednotlivé návrhy byly koncipovány snahou minimalizovat náklady na straně zaměstnavatele při současné maximalizaci disponibilních příjmů zaměstnanců s akcentem na jejich přání vyjádřených v dotazníkovém šetření, a to formou legální daňové optimalizace. Při realizaci těchto návrhů by bylo **dosaženo úspory na straně společnosti ve výši 192 tis. Kč a na straně zaměstnanců zvýšení čistých příjmů ve výši 430 tis. Kč za rok.** Celkem tedy vyčíslitelné **roční úspory na straně zaměstnance a zaměstnavatele činí 622 tis. Kč.** K nevyčíslitelným přínosům bezpochyby patří **větší variabilita poskytovaných benefitů s kladným dopadem na zvýšení motivace a sounáležitosti zaměstnanců ke společnosti.**

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- (1) GOLA, Petr. V Česku je 8. nejvyšší zdanění práce. *Finance.cz* [online]. Copyright 2017 Mladá fronta a. s. [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/489858-zdaneni-prace/>
- (2) MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity. *1 000 řešení*. 2013, č. 7 - 8, s. 16-29. ISSN: 1212-4710.
- (3) DĚRGEL, Martin. Sociální fond zaměstnanců v účetnictví a daních, *Poradce 2016*. 2016, č. 11, s. 108-120. ISSN: 1211-2437.
- (4) MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity - daňové řešení. *Daně, Účetnictví*. 2016, č. 5, s.71-160. ISSN 1213-9270.
- (5) JAROŠOVÁ, Jana. Angažování zaměstnanců. *Daně a účetnictví*, 2016, č. 10, s. 73-75. ISSN 1214-522X.
- (6) DĚRGEL, Martin. daňový režim letních benefitů zaměstnanců, *Poradce 2014*. 2014, č. 1, s. 203-213. ISSN 1211-2437.
- (7) ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- (8) ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of management and leadership: a guide to managing for results*. 2nd ed. Philadelphia: Kogan Page, 2009. ISBN 0749454172.
- (9) PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.

- (10) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění k 19. 10. 2016. In: ASPI verze 2016 [právní informační systém]. Wolters Kluwer, © 2000-2016 [cit. 19. 10. 2016]
- (11) DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- (12) MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. akt. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.
- (13) BACHOR, Vlastimil. *Aktuální otázky zdaňování příjmů právnických osob nejen v roce 2015*. 2015, s. 73-78.
- (14) KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7554-017-1.
- (15) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění k 19. 10. 2016. In: ASPI verze 2016 [právní informační systém]. Wolters Kluwer, © 2000-2016 [cit. 19. 10. 2016]
- (16) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění k 19. 10. 2016. In: ASPI verze 2016 [právní informační systém]. Wolters Kluwer, © 2000-2016 [cit. 19. 10. 2016]
- (17) SEDLÁKOVÁ, Eva. *Daňové a nedaňové výdaje*. Český Těšín: Poradce, s.r.o., 2016. ISBN: 978-80-7365-372-9.
- (18) VYCHOPENĚ, Jiří. Daňový pohled na příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění. *Daňový a účetní TIP*. 2015, č. 9, s. 1-3, ISSN 2336-3665.
- (19) PITTLERLING, Marcel a Stanislav KOUBA, Soukromé životní pojištění v daních z příjmů od 1. 1. 2015. *Finanční, daňový a účetní bulletin*. 2015, č. 1, s. 7-13, ISSN 1210-5570

- (20) SALAČOVÁ, Marie. Významná rozhodnutí pro poskytování stravenek. *Práce - Odvody - Mzdy*. 2015. č. 5-6, s. 103-105, ISSN 1801-9935.
- (21) JANDA, Karel. Cesta do zaměstnání a na dovolenou automobilem zaměstnavatele. *Daně a účetnictví*. 2016, č. 7-8, s. 75-78, ISSN 1214-522X.
- (22) MACHOVÁ, Helena. Zaměstnanecké benefity. *Daně a účetnictví*. 2013, č. 8, s. 8-11, ISSN 1214-522X.
- (23) MACHÁČEK, Ivan. Daňové výdaje u zaměstnavatelských benefitů. *Daňový a účetní TIP*. 2014, č. 15, s. 4-8, ISSN 2336-3665.
- (24) BRYCHTA, Ivan. Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení. *Mzdová praxe* [online]. © 2016 Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 2016-11-30]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34894v44514-vybrane-benefity-a-jejich-ucetni-a-danove-reseni/?search_query=\\$index=1160](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34894v44514-vybrane-benefity-a-jejich-ucetni-a-danove-reseni/?search_query=$index=1160)
- (25) ČMKOS, *Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a jejich posuzování z hlediska daní z příjmů a pojistného dle právních předpisů*. 2014, s. 46-47.
- (26) MACHÁČEK, Ivan. Dary poskytnuté zaměstnanci. *Poradce 2016*. 2016, č. 11, s. 145-149. ISSN: 1211-2437.
- (27) CARDOVÁ, Zdeňka a Jindřich CARDA. Bezúročné zápůjčky zaměstnancům. *Daňový a účetní TIP*. 2014, č. 24, s. 5-6, ISSN 2336-3665.
- (28) ČAPEK, Jan a Stanislav KRYL. Bezúplatné poskytování služeb. *účetní-portál.cz* [online]. © Copyright 2011 - 2013 OSWALD [cit. 2016-11-30]. Dostupné z: www.ucetni-portal.cz/stahnout/bezuplatne-poskytovani-sluzeb_620.doc
- (29) FITŘÍKOVÁ Dagmar a Dagmar PROCHÁZKOVÁ. Změny pravidel pro uplatnění nároku na odpočet daně od 1. 4. 2011 u manažerských vozidel ve vazbě na účetní postup. *Účetnictví v praxi*. 2011, č. 4, s. 26-30. ISSN 1211-7307.

- (30) HAVEL, Tomáš. Zaměstnanecké benefity a DPH. *daňáři online*. [online]. © 2016 Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 2016-11-30]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d16841v19755-zamestnanecke-benefity-a-dph/>
- (30) *Účetní souvztažnosti pro podnikatele*. Český Těšín: Poradce, 2016. ISBN 978-80-7365-371-2.
- (32) Firmám se daří, nabízejí zaměstnancům více benefitů než loni. *NN* [online]. [2015] [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/firmam-se-dari-nabizeji-zamestnancum-vice-benefitu-nez-loni.html>
- (33) HOLANOVÁ, Tereza. Stravenky jako samozřejmost. Nový žebříček benefitů k práci. *Aktuálně.cz* [online]. 25. 8. 2015 [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/stravenky-jako-samozrejmost-novy-zebricek-benefitu-k-praci/r~ff695ec64a7711e5b440002590604f2e/>
- (34) Moravané dostávají od firem více benefitů než Pražané. *NN* [online]. [2015] [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/moravane-dostavaji-od-firem-vice-benefitu-nez-prazane.html>
- (35) REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
- (36) GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 13. vyd. Přeložil Tereza JIROUTOVÁ KYNČLOVÁ, Blanka KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ a Zuzana KRULICHOVÁ. Praha: Argo, 2013. ISBN 728-80-257-0807-1.
- (37) EJUSTICE. Veřejný rejstřík a Sbírka listin: Výpis z obchodního rejstříku Ecolab Hygiene s.r.o., C 8962 vedená u Krajského soudu v Brně [online]. Česká republika: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2017-3-10 [cit. 2017-3-10]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypissldetail?dokument=15524280&subjektId=557212&spis=696270>

- (38) Ecolab Hygiene s.r.o.. ECOLAB HYGIENE S.R.O. – PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI. © 2007-2017 Ecolab Hygiene s.r.o.. [online]. 10.3.2017 [cit. 2017-3-10]. Dostupné z: <http://www.ecolabcz.cz/profil-firmy.php>
- (39) ECOLAB. Annual Report [online]. Minnesota: 03-10-2017 [cit. 2017-3-10]. Dostupný z: <http://investor.ecolab.com/earnings-center/annual-reports>
- (40) ECOLAB INC. (ECL). *4-traders.com* [online]. Copyright © 2017 Surperformance [cit. 2017-3-10]. Dostupné z: <http://www.4-traders.com/ECOLAB-INC-12399/company/>
- (41) BOLLINGER, Bryan. EcoLab a Unique Business, One of Bill Gates' Favorite Stocks. *GuruFocus.com* [online]. © 2004-2017 [cit. 2017-3-10]. Dostupné z: <http://www.gurufocus.com/news/384869/ecolab-a-unique-business-one-of-bill-gates-favorite-stocks>
- (42) EBNEROVÁ, M. *Interview*. Ecolab Hygiene s.r.o. Hlinky 118, Brno. 10. 2. 2016.
- (43) EJUSTICE. Veřejný rejstřík a Sbírka listin: Výpis z obchodního rejstříku Ecolab Hygiene s.r.o., C 8962 vedená u Krajského soudu v Brně [online]. Česká republika: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2017-03-10 [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypissldetail?dokument=17218151&subjektId=557212&spis=696270>
- (44) EJUSTICE. Veřejný rejstřík a Sbírka listin: Výpis z obchodního rejstříku Ecolab Hygiene s.r.o., C 8962 vedená u Krajského soudu v Brně [online]. Česká republika: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2017-3-10 [cit. 2017-3-10]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypissldetail?dokument=17801728&subjektId=557212&spis=696270>
- (45) EJUSTICE. Veřejný rejstřík a Sbírka listin: Výpis z obchodního rejstříku Ecolab Hygiene s.r.o., C 8962 vedená u Krajského soudu v Brně [online]. Česká republika: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2017-3-10 [cit. 2017-3-10]. Dostupné z:

<https://or.justice.cz/ias/ui/vypissldetail?dokument=39841954&subjektId=557212&spis=696270>

(46) EJUSTICE. Veřejný rejstřík a Sbírka listin: Výpis z obchodního rejstříku Ecolab Hygiene s.r.o., C 8962 vedená u Krajského soudu v Brně [online]. Česká republika: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2017-3-10 [cit. 2017-3-10]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypissldetail?dokument=45098882&subjektId=557212&spis=696270>

(47) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Účetní závěrka za rok 2016*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2017.

(48) Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění k 13. 3. 2017. In: ASPI verze 2017 [právní informační systém]. Wolters Kluwer, © 2000-2017 [cit. 2017-3-13].

(49) Mzdy - vývoj mezd, průměrné mzdy 2017. *kurzy.cz* [online]. Kurzy.cz Copyright © 2000 - 2017 [cit. 2017-3-12]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>

(50) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Vnitropodniková směrnice č. 1/2014*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2014.

(51) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění k 13. 3. 2017. In: ASPI verze 2017 [právní informační systém]. Wolters Kluwer, © 2000-2017 [cit. 2017-3-13].

(52) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Vnitropodniková směrnice č. 1/2014*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2014.

(53) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Hlavní kniha za rok 2012*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2013.

(54) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Hlavní kniha za rok 2013*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2014.

(55) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Hlavní kniha za rok 2014*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2015.

- (56) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Hlavní kniha za rok 2015*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2016.
- (57) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Hlavní kniha za rok 2016*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2017.
- (58) HORST MANGER SOFTRAREBÜRO. *Mbs* [software]. [přístup 25. února 2017]
Dostupné z: <http://www.nguso.com/Austria/1132/313406505/Horst-Manger-Softwarebro.html>.
- (59) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Vnitropodniková směrnici č. 1/2016*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2016.
- (60) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Roční rekapitulace mezd 2012*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2013.
- (61) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Roční rekapitulace mezd 2013*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2014.
- (62) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Roční rekapitulace mezd 2014*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2015.
- (63) TMF CZECH, A. S. *Rekapitulace mzdových složek v období 1 - 12 2015*. Praha: TMF Czech, a. s., 2016.
- (64) TMF CZECH, A. S. *Rekapitulace mzdových složek v období 1 - 12 2016*. Praha: TMF Czech, a. s., 2017.
- (65) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Pracovní řád*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2007.
- (66) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Vnitropodniková směrnici č. 3/2015*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2015.
- (67) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění k 20. 3. 2017. In: ASPI verze 2017 [právní informační systém]. Wolters Kluwer, © 2000-2017 [cit. 2017-3-20].

- (68) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Vnitropodniková směrnici č. 1/2015*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2015.
- (69) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Inventura účtu 780000 za rok 2012*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2013.
- (70) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Inventura účtu 780000 za rok 2013*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2014.
- (71) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Inventura účtu 780000 za rok 2014*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2015.
- (72) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Inventura účtu 780000 za rok 2015*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2016.
- (73) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Inventura účtu 780000 za rok 2016*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2017.
- (74) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Sestava ujetých služebních a soukromých kilometrů za rok 2012*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2013.
- (75) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Sestava ujetých služebních a soukromých kilometrů za rok 2013*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2014.
- (76) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Sestava ujetých služebních a soukromých kilometrů za rok 2014*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2015.
- (77) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Sestava ujetých služebních a soukromých kilometrů za rok 2015*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2016.
- (78) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Sestava ujetých služebních a soukromých kilometrů za rok 2016*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2017.
- (79) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Srovnání docházky a čerpání stravenek za rok 2012*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2013.

- (80) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Srovnání docházky a čerpání stravenek za rok 2013*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2014.
- (81) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Srovnání docházky a čerpání stravenek za rok 2014*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2015.
- (82) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Srovnání docházky a čerpání stravenek za rok 2015*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2016.
- (83) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Srovnání docházky a čerpání stravenek za rok 2016*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2017.
- (84) ECOLAB HYGIENE S.R.O. *Vnitropodniková směrnici č. 2/2004*. Brno: Ecolab Hygiene s.r.o., 2004.
- (85) Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění k 20. 4. 2017. In: ASPI verze 2017 [právní informační systém]. Wolters Kluwer, © 2000-2017 [cit. 2017-4-20].

SEZNAM ZKRATEK

SZZP	Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
EU	Evropská unie
ZP	Zákoník práce
VZ	Vyměřovací základ
ZDP	Zákon o dani z příjmu
GFŘ	Generální finanční ředitelství
MFČR	Ministerstvo financí České republiky
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
ZDPH	Zákon o dani z přidané hodnoty
DPH	Daň z přidané hodnoty

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj růstu cen akcií Ecolab Inc. v letech 2007 - 2016.....	48
Graf 2: Vývoj celosvětových tržeb Ecolab Inc. v letech 2007 - 2016	49
Graf 3: Vývoj tržeb Ecolab Hygiene s.r.o v letech 2007 - 2016	50
Graf 4: Vztah zaměstnanců k zaměstnaneckým benefitům	72
Graf 5: Znalost poskytovaných benefitů	73
Graf 6: Správnost systému poskytování benefitů	74
Graf 7: Přínosnost jednotlivých poskytovaných benefitů	76
Graf 8: Zájem o nové benefity	77
Graf 9: Zavedení systému cafeterie	78
Graf 10: Rozšíření benefitu sick days.....	79
Graf 11: Možnost zvýšení příspěvku na penzijní oproti přímému zvýšení mzdy	80
Graf 12: Možnost převodu zvolené částky ze 13. a 14. mzdy na nepeněžní příspěvek	82
Graf 13: Nahrazení vánočních kolekcí zdravotním balíčkem	84
Graf 14: Rozšíření příspěvku na dovolenou o alternativu poskytnutí nepeněžního příspěvku na volnočasové aktivity	85
Graf 15: Pohlaví	86
Graf 16: Věk	87
Graf 17: Pracovní zařazení	88

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Proces motivace	18
Obr. 2: Organizační struktura Ecolab Hygiene s.r.o.	52

SEZNAM TABULEK

Tab 1: Srovnání daňových režimů benefitů v Kč	25
Tab 2: Seznam odběratelů společnosti dle divizí	53
Tab 3: Věková struktura společnosti	53
Tab 4: Náklady na penzijní připojištění v tis. Kč	56
Tab 5: Náklady na 13. a 14 plat v tis. Kč.....	58
Tab 6: Náklady na 5 dní dolovené navíc v tis. Kč	59
Tab 7: Náklady na poskytování cestovného nad zákonem stanovené minimum v tis. Kč ..	60
Tab 8: Využití sick days zaměstnanci a náklady společnosti v tis. Kč	61
Tab 9: Náklady na poskytování darů v tis. Kč	62
Tab 10: Náklady na poskytování nealkoholických nápojů v tis. Kč	63
Tab 11: Náklady na poskytování služebních automobilů pro soukromé účely v tis. Kč	64
Tab 12: Náklady spojené se spotřebou pohonných hmot pro soukromé účely v tis. Kč	65
Tab 13: Náklady na stravenky v tis. Kč	66
Tab 14: Náklady společnosti na příspěvek na rekreaci v tis. Kč	67
Tab 15: Náklady na prohlubování kvalifikace v tis. Kč	67
Tab 16: Daňový režim (Vlastní zpracování).....	70
Tab 17: Výše převodu 13. a 14. mzdy na nepeněžní příspěvky v Kč	82
Tab 18: Překračování privátních km u služebních automobilů v letech 2012 - 2016 s vyčíslením daňového dopadu v Kč	91
Tab 19: Převod mzdy na penzijní produkty na straně zaměstnavatele v Kč	93
Tab 20: Převod mzdy na penzijní produkty na straně zaměstnance a celková úspora v Kč	94
Tab 21: Převod části 13. a 14. platu na volnočasové aktivity a péči o zdraví na straně zaměstnavatele v Kč	95
Tab 22: Převod části 13. a 14. platu na volnočasové aktivity a péči o zdraví na straně zaměstnance a celková úspora v Kč	96
Tab 23: Nahrazení kolekcí poukazem na zdraví a vitalitu na straně zaměstnavatele v Kč ..	98
Tab 24: Nahrazení kolekcí poukazem na zdraví a vitalitu na straně zaměstnance v Kč	98

Tab 25: Poskytnutí benefitu formou prohlubování kvalifikace na straně zaměstnavatele v Kč	99
Tab 26: Poskytnutí benefitu formou prohlubování kvalifikace na straně zaměstnance v Kč	99
Tab 27: Celková agregovaná úspora navrhovaných změn	103

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Trend poskytování zaměstnaneckých benefitů 2010 - 2015

Příloha 2: Dotazník

Příloha 1: Trend poskytování zaměstnaneckých benefitů 2010 - 2015 (Vlastní zpracování dle 32)

Zaměstnancké benefity	Procento poskytujících firem					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mobilní telefon	80	84	75	87	89	88
Vzdělávání	70	78	82	85	81	83
Pitný režim	71	79	71	82	75	81
Lékařské prohlídky	-	-	-	75	78	77
Příspěvek na penzijní přípojištění	60	71	74	68	68	77
Služební automobil	75	80	75	76	74	73
Stravenky	75	68	81	72	74	73
Věcné dary/ jednorázové odměny	57	64	64	71	71	66
Příspěvek na životní pojištění	39	54	43	53	49	60
13. plat	32	37	37	39	39	47
Kultura	29	28	33	41	35	42
Zaměstnanecké půjčky	31	32	36	36	34	40
Zdraví	24	31	35	36	39	36
Sport	33	32	39	40	42	35
Sick day	-	-	-	30	25	33
Očkování proti chřipce	24	28	25	35	27	31
Příspěvek na dovolenou	20	24	28	32	27	30
Flexi - poukázka	14	13	12	24	26	24
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14	20	15	22	20	14

Příloha 2: Dotazník (Vlastní zpracování)

Dotazník - zaměstnanecké benefity

Dobrý den,

jmenuji se Michael Bělehrádek a jsem studentem 3. ročníku Fakulty Podnikatelské Vysokého učení technického. Rád bych Vás tímto požádal o vyplnění následujícího dotazníku zaměřeného na poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Ecolab Hygiene s.r.o., který bude následně sloužit jako podklad pro moji bakalářskou práci. Dotazník je anonymní a výsledky budou sloužit výhradně pro účely závěrečné práce.

Předem děkuji za spolupráci

1. Zaměstnanecké benefity jsou plnění, která zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nad rámec mzdy. Do jaké míry souhlasíte s níže uvedenými tvrzeními, která odpovídají na otázku Vašeho vztahu k nim?

Benefity jsou zdrojem motivace ke zlepšení pracovního výkonu:

☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Zvyšují moji loajalitu ke společnosti:

☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Jsou pouze doplňkové plnění ke mzdě:

☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Nikterak na mě nepůsobí:

☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Jiné:

.....

2. Společnost Ecolab Hygiene Vám poskytuje celou řadu zaměstnaneckých benefitů. Souhlasíte s tvrzením, že znáte benefity, které jsou Vám poskytovány, jaké jsou podmínky pro jejich získání a v jaké výši jsou?

- ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím
☐ Spíše ne ☐ Ne

3. Domníváte se, že je stávající systém poskytování benefitů nastaven správně?

- ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím
☐ Spíše ne ☐ Ne

4. Níže je uveden výčet zaměstnaneckých benefitů, které Vám společnost poskytuje. Shledáváte osobně jednotlivé benefity přínosnými a jste s nimi spokojen/a? (pozn. Pokud daný benefit nečerpáte, protože na něj nemáte právo, k tomuto benefitu nic nepřirazujte.)

Týden dovolené navíc: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Zkrácená pracovní doba (7,5 hod.): ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

"Pružná" pracovní doba (nástup v rozmezí 7 - 9 hod. ranní):

- ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Možnost končit pracovní dobu v pátek již ve 14 hod.:

- ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

13. a 14 mzda: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Příspěvek na penzijní produkty: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Příspěvek na dovolenou: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Zdravotní volno (sick days): ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Stravenky: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Vánoční kolekce: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Užívání služebních automobilů pro soukromé účely + proplácení soukromých PH:

☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Nealko nápoje na pracovišti: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Výuka angličtiny: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

5. Níže jsou uvedeny často používané zaměstnanecké benefity v jiných společnostech, které Vám ta Vaše v současné době neposkytuje. Měl/a byste o tyto benefity zájem?

Zaměstnanecké půjčky: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Příspěvek na životní produkty: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Home office: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Příspěvky na kulturní a sportovní akce, vstupy do posiloven, bazénu atd.:

☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Příspěvek na předškolní zařízení: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Jazykové a jiné vzdělávací kurzy: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Občerstvení na pracovišti: ☐ Ano ☐ Spíše ano ☐ Nevím ☐ Spíše ne ☐ Ne

Jiné:

.....

6. Současná podoba poskytování benefitů ve společnosti je plošná, kdy každý zaměstnanec dle svého pracovního zařazení a při splnění konkrétních podmínek má nárok na benefity bez možnosti volby. Uvítal/a byste tzv. systém cafeteria, kdy každý

zaměstnanec má výběr z daných možností a lze si tak vytvořit benefiční systém přímo na míru? (Např. formou osobního účtu, na kterém jsou zaměstnavatelem přiznané prostředky na benefity, které lze čerpat prostřednictvím Flexi Pass CARD fungující na principu platební karty, kterou lze platit u vybraných obchodníků)

☐ Ano

☐ Spíše ano

☐ Nevím

☐ Spíše ne

☐ Ne

7. V současné době zaměstnavatel nad rámec dovolené umožňuje čerpat 5 dní placeného volna, a to výhradně při zdravotní indispozici (zdravotní volno). Přivítali byste rozšíření tohoto institutu i na placené volno z titulu např. promoce dětí, doprovodu dítěte do školy v první den jeho povinné školní docházky, péči o osoby blízké a jiné významné události, popř. možnost čerpat sick days v prvních třech dnech nemocenské, které nejsou zaměstnavatelem ani státem propláceny?

☐ Ano

☐ Spíše ano

☐ Nevím

☐ Spíše ne

☐ Ne

8. Využili byste možnost zvýšení příspěvku na penzijní (životní) produkty hrazené zaměstnavatelem o 1 200 Kč oproti přímému zvýšení mzdy o 1 tis. Kč měsíčně (z toho čistá mzda 689 Kč, to jest hrubá mzda - daň - sociální zabezpečení a zdravotní pojištění)?

☐ Ano

☐ Spíše ano

☐ Nevím

☐ Spíše ne

☐ Ne

9. Využili byste možnost převodu Vámi zvolené částky ze stávajícího peněžního plnění 13. a 14. mzdy (zdaněno a zpojistněno viz. bod 8) na nepeněžní příspěvek na rekreaci (osvobozen od daně a pojistného do 20 tis. Kč za rok), nebo na nepeněžní formu příspěvku na volnočasové aktivity čerpané např. formou Flexi Pass CARD (fitness centra, wellness, kultura, sport, masáže, jazykové či pohybové kurzy aj.), popř. k úhradě

lékařských úkonů, dioptrických brýlí a zubních náhrad (vše osvobozeno od daně a pojistného bez ohledu na částku)?

☐ Ano

☐ Spíše ano

☐ Nevím

☐ Spíše ne

☐ Ne

Pokud odpovíte ano či spíše ano, v jaké přibližné roční výši?.....

10. Ocenili byste nahrazení vánočních kolekcí za zdravotní balíček (vitamíny, doplňky stravy posilující imunitní systém, masáže atd., popř. dárkový poukaz na nákup výše uvedených produktů či služeb) ve stejné hodnotě?

☐ Ano

☐ Spíše ano

☐ Nevím

☐ Spíše ne

☐ Ne

11. Přivítali byste možnost rozšíření příspěvku na dovolenou poskytovaného k životním a pracovním jubileím o alternativu poskytnutí nepeněžního příspěvku na volnočasové aktivity (viz. otázka č. 9)?

☐ Ano

☐ Spíše ano

☐ Nevím

☐ Spíše ne

☐ Ne

12. Jaké je Vaše pohlaví?

☐ Muž

☐ Žena

13. Jaký je Váš věk?

☐ 40 let a méně

☐ 41 - 50 let

☐ 51 - 60 let

☐ 60 let a více

14. Jakému pracovnímu zařazení odpovídá Vaše pozice?

☐ Vrcholový management

☐ Střední management

☐ Ostatní

☐ Obchodní zástupce

Děkuji Vám za Váš čas.